Commission de la fonction publique du Canada

Budget des dépenses 2010-2011

Rapport ministériel sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2011

L'honorable James Moore, C.P., député
Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles

Table des matières

Message de la présidente 1

Section I : Survol de l'organisation 3

Raison d'être 3

Responsabilités 3

Résultat stratégique et architecture des activités de programme 4

Priorités organisationnelles 5

Analyse des risques 11

Sommaire du rendement 13

Résultat stratégique 14

Profil des dépenses 17

Budget des dépenses par crédit 18

Section II : Analyse des activités de programme par résultat stratégique 19

Résultat stratégique 19

Activité de programme : 1.1.0 – Intégrité des nominations et neutralité politique 19

Activité de programme : 1.2.0 – Surveillance de l'intégrité en matière de la dotation et de la neutralité politique 23

Activité de programme : 1.3.0 – Services de dotation et d'évaluation 27

Activité de programme : 2.1.0 – Services internes 30

Section III: Renseignements supplémentaires 34

États financiers 34

Liste des tableaux d'information additionnelle 56

Section IV : Autres sujets d'intérêt 78

Message de la présidente

C'est avec plaisir que je vous présente le *Rapport ministériel sur le rendement* 2010-2011 de la Commission de la fonction publique (CFP) du Canada. La CFP est un organisme indépendant qui relève du Parlement. Elle a pour mandat de protéger l'intégrité du système de dotation et la neutralité politique de la fonction publique. De plus, la CFP recrute des Canadiens qualifiés provenant de partout au pays ou habitant à l'étranger.

L'exercice visé par le présent rapport est le dernier auquel aura participé la présente Commission. C'est aussi ma dernière année à titre de présidente de la CFP. En outre, trois cadres de direction sont partis à la retraite, et la relève se prépare, selon la planification de la transition.

Notre première priorité, établie dans notre Rapport sur les plans et les priorités, consistait à **jouer un rôle de leader dans le cadre de l'examen de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP), en réalisant une évaluation de l'application de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) reposant sur les faits et en présentant des recommandations de changements.** La CFP a collaboré étroitement à l'examen législatif officiel avec l'équipe chargée de l'examen de la LMFP. Notre rapport spécial intitulé *Le mérite et l'impartialité politique en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique de 2003* a été déposé au Parlement le 22 mars 2011. Ce rapport fait état de l'évaluation réalisée par la Commission après cinq ans de mise en oeuvre de la LEFP. Il présente des recommandations de mesures qui, selon nous, devraient être prises pour accroître l'efficacité du système et permettre aux Canadiens de continuer de bénéficier d'une fonction publique professionnelle, fondée sur le mérite et non partisane.

Notre deuxième priorité était **d'assurer une surveillance indépendante continue et de rendre compte au Parlement de l'intégrité du système de dotation et de l'impartialité de la fonction publique fédérale.** En effet, une surveillance efficace est la pierre angulaire sur laquelle s'appuie la CFP pour rendre compte au Parlement. Un comité d'examen indépendant a étudié les activités de surveillance de la CFP. Dans son rapport de janvier 2009, celui-ci a formulé plusieurs recommandations, dont l'amélioration des relations avec les intervenants, l'harmonisation des fonctions de surveillance et de vérification, et la mobilisation accrue des partenaires. La CFP a donné suite à toutes les recommandations. Certaines sont entièrement mises en œuvre alors que d'autres ont été intégrées avec succès aux opérations courantes. Nous avons entrepris ces démarches afin d'améliorer les activités de surveillance prévues par notre modèle de dotation, lequel est en grande partie fondé sur la délégation des pouvoirs, ainsi que la reddition de comptes au Parlement.

Notre troisième priorité consistait à **fournir des services de dotation et d'évaluation intégrés et modernisés.** Depuis l'augmentation des autorisations relatives au recouvrement des coûts il y a quatre ans, les activités de ce type ont presque doublé. En 2010-2011, nous avons remanié la campagne de recrutement postsecondaire pour cibler des parcours de carrière particuliers et ainsi simplifier la tâche des Canadiens qui postulent un emploi à la fonction publique fédérale. Grâce à un partenariat avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et les ministères et organismes, nous avons obtenu un financement permanent pour le Système de ressourcement de la fonction publique, notre système de recrutement en ligne. Nous avons également collaboré avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada au transfert, vers la CFP, du volet de dotation interne dans *Publiservice*, étape cruciale vers l'intégration complète des systèmes de dotation interne et externe. Le nouveau plan d'activités triennal élaboré constitue un autre pas dans la bonne direction. Ce plan servira en effet à orienter l'évolution de la CFP comme centre d'expertise en services de dotation et d'évaluation.

Notre quatrième priorité était de **miser sur la CFP en tant qu'organisation modèle.** À cet égard, nous avons continué à élaborer des plans d'action ciblés à partir des sondages en ligne sur l'engagement du personnel, sans oublier l'objectif d'achèvement complet pour les plans d'apprentissage et les évaluations du rendement des employés. Nous avons aussi entamé des préparatifs d'envergure en vue du déménagement des bureaux de la CFP à Gatineau en 2013.

Au cours de la période visée par le présent rapport, la CFP a en outre appliqué les réductions budgétaires découlant de l'examen stratégique horizontal en ce qui concerne la gestion des ressources humaines et le gel des budgets de fonctionnement. Grâce à des dépenses judicieuses, à des économies supplémentaires sur le plan opérationnel et à la multiplication de nos activités en recouvrement des coûts, nous avons été en mesure d'atteindre notre objectif.

Je souhaite profiter de l'occasion pour souligner les progrès que nous avons accomplis dans la mise en œuvre de la vision exprimée dans la LEFP, de même que le rôle inestimable joué par les intervenants en ce sens.

Ces incroyables réalisations n'auraient pas pu se concrétiser sans l'appui indéfectible et le dévouement des employés de la CFP, à tous les échelons de l'organisation. Je suis convaincue qu'ils continueront à soutenir le mandat de la CFP, lequel est essentiel au maintien d'une fonction publique professionnelle et impartiale, reconnue dans le monde entier pour son excellence.

Maria Barrados, PhD
Présidente
29 août 2011

Section I : Survol de l'organisation

Raison d'être

La Commission de la fonction publique (CFP) s'efforce à bâtir une fonction publique vouée à l'excellence. Nous protégeons le principe du mérite, l'impartialité politique et l'usage des deux langues officielles, tout en veillant au respect des valeurs que sont l'accessibilité, la justice, la transparence et la représentativité.

Nous recrutons des Canadiens de talent provenant de partout au pays ou habitant à l'étranger; nous renouvelons nos services de recrutement afin de répondre aux besoins d'une fonction publique moderne et novatrice.

Responsabilités

Au nom du Parlement, la CFP protège l'intégrité en matière de dotation et l'impartialité politique de la fonction publique. Pour ce faire, la CFP travaille en étroite collaboration avec le gouvernement, mais elle est indépendante de l'orientation ministérielle, et fait rapport au Parlement.

Voici en quoi consiste le mandat de la CFP :

- Administrer les dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) qui portent sur les activités politiques des employés et des administrateurs généraux;
- Surveiller l'intégrité du système de dotation et garantir l'impartialité politique de la fonction publique. Cette fonction de surveillance comprend la mise à jour et l'interprétation de données sur la fonction publique, la réalisation de vérifications probantes, la recommandation d'améliorations, ainsi que la tenue d'enquêtes pouvant mener à la prise de mesures correctives lorsque des erreurs ou des problèmes sont décelés;
- Effectuer des nominations externes et internes dans la fonction publique ou veiller à ce qu'elles soient effectuées, pouvoir qui est par ailleurs délégué aux ministères et organismes. La CFP a pour rôle de fournir des services de dotation et d'évaluation pour appuyer la dotation dans la fonction publique.

Résultat stratégique et architecture des activités de programme

L'architecture des activités de programme de la CFP comporte un résultat stratégique et quatre activités de programme.

Secteur de dépenses et de résultat du gouvernement du Canada	Affaires gouvernementales			
	Préserver et encourager l'intégrité et la neutralité politique des fonctionnaires			
Architecture des activités de programme de la CFP	Résultat stratégique	Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable d'offrir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.			
	Activités	1.1.0 Intégrité des nominations et neutralité politique	1.2.0 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique*	1.3.0 Services de dotation et d'évaluation	2.1.0 Services internes
	Sous-activités	1.1.1 Politiques, règlements et décrets d'exemption	1.2.1 Surveillance	1.3.1 Services de dotation	2.1.1 Gouvernance et soutien à la gestion
		1.1.2 Pouvoirs de nomination délégués	1.2.2 Vérifications, évaluations et études**	1.3.2 Évaluation	2.1.2 Services de gestion des ressources
		1.1.3 Pouvoirs non délégués	1.2.3 Enquêtes		2.1.3 Services de gestion des actifs
		1.1.4 Activités politiques			

*Le nom a été remplacé par « Surveillance de l'intégrité en matière de dotation » depuis l'exercice 2011-2012.
** Le nom a été remplacé par *Vérification et services de données * depuis l'exercice 2011-2012.

Priorités organisationnelles

État du rendement par rapport à la priorité - Légende

Dépassé : Plus de 100 % du niveau de rendement attendu (prouvé par l'indicateur et l'objectif ou par les activités prévues et les extrants) par rapport au résultat attendu ou à la priorité établie dans le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) a été atteint au cours de l'exercice.

Atteint : 100 % du niveau de rendement attendu a été atteint.

Atteint en grande partie : De 80 à 99 % du niveau de rendement attendu a été atteint.

Atteint jusqu'à un certain point : De 60 à 79 % du niveau de rendement attendu a été atteint.

Non atteint : Moins de 60 % du niveau de rendement attendu a été atteint.

Priorité I	Type de priorité*	Activité de programme
Jouer un rôle de leader dans le cadre de l'examen de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP) en réalisant une évaluation de l'application de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) reposant sur les faits, et en présentant des recommandations de changements.	Nouvel engagement	1.1.0 Intégrité des nominations et neutralité politique

État du rendement : Atteint

Voici les progrès réalisés en 2010-2011 par rapport aux principales mesures prévues dans le RPP :

- **Effectuer des recherches et des analyses sur les principales questions liées au mérite, à l'impartialité, aux recours et à d'autres mesures d'application de la LEFP, et formuler des recommandations de changements.** – La CFP a terminé l'évaluation de la LEFP. Elle en a présenté les conclusions dans un rapport spécial déposé au Parlement en mars 2011. Le rapport précise les mesures qu'il faudrait prendre pour améliorer le système de dotation, préserver l'impartialité politique de la fonction publique et renforcer la gouvernance et les opérations de la Commission. Il recommande en outre quelques modifications à apporter à la LEFP.
- **Procéder à la pleine mise en œuvre des mesures qui s'imposent pour donner suite aux résultats de l'examen du Cadre de nomination de la CFP.** – La CFP a achevé l'examen approfondi du Cadre de nomination (dont la nouvelle mouture devrait entrer en vigueur en 2011-2012). Cet examen visait à établir un ensemble de lignes directrices harmonisées, fondées sur les valeurs, qui s'inscrivent dans l'esprit de la loi et appuient le bon fonctionnement du système de nomination axé sur la délégation des pouvoirs. La CFP a également actualisé ses lignes directrices en matière de nomination, ses guides et outils stratégiques, dont le glossaire, et élaboré une stratégie de liaison externe.
- **Assurer la communication avec les intervenants en ce qui concerne les principales questions relatives à l'application de la LEFP, y compris les processus de dotation collective et les processus non annoncés.** – La CFP a consulté les fonctionnaires, les ministères et organismes, les spécialistes des ressources humaines, des universitaires, les agents négociateurs et les autres parties intéressées à propos d'un éventail de questions liées à la mise en œuvre de la LEFP et aux orientations futures, notamment l'impartialité politique et le choix du processus de nomination. Elle a également organisé des consultations sur une proposition visant à apporter des modifications au *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* (REFP) de manière à y intégrer des dispositions relatives aux besoins particuliers des époux de fonctionnaires et de membres des Forces canadiennes, de la Gendarmerie royale du Canada, de Statistique Canada et du Bureau du secrétaire du gouverneur général.
- **Continuer à travailler avec les organismes centraux, notamment avec l'équipe d'examen de la LMFP, afin de veiller à l'échange de renseignements exacts et à la coordination des efforts, au besoin.** – La CFP a continué de collaborer avec l'équipe chargée de mener l'examen législatif officiel de la LMFP. Elle a été un membre actif du Comité des partenaires de l'examen de la LMFP. Elle a communiqué à l'équipe chargée de l'examen son analyse relative au fonctionnement de la LEFP après cinq ans, dont les conclusions ont fait l'objet d'un rapport spécial déposé au Parlement en mars 2011. La CFP a en outre renforcé ses relations avec le Conseil des ressources humaines et établi une fonction de liaison visant à favoriser l'échange réel et la diffusion de renseignements.

* Les types de priorité sont définis comme suit : **Engagement antérieur** - engagement pris au cours du premier ou du deuxième exercice précédant l'année visée par le rapport; **Engagement permanent** - engagement pris au moins trois exercices avant l'année visée par le rapport; et **Nouvel engagement** - engagement pris au cours de l'année visée par le RPR.

Priorité II	Type de priorité	Activité de programme
Assurer une surveillance continue et indépendante, et rendre compte au Parlement de l'intégrité du système de dotation et de l'impartialité de la fonction publique fédérale.	Engagement antérieur	1.1.0 Intégrité des nominations et neutralité politique 1.2.0 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique

État du rendement : Atteint

Voici les progrès réalisés en 2010-2011 par rapport aux principales mesures prévues dans le RPP :

- **Appliquer les recommandations découlant de l'examen des activités de surveillance.** – La CFP a mis en œuvre un plan d'action pour donner suite aux recommandations formulées par le Comité d'examen indépendant en 2008, lequel avait pour tâche d'évaluer les activités de la CFP en matière de surveillance. La CFP a également conçu un plan visant à vérifier tout d'abord si les organisations respectent les attentes énoncées dans l'Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination, ensuite si leurs décisions sont fondées sur les valeurs fondamentales et les valeurs directrices et enfin si elles utilisent des indicateurs appropriés, reposant sur des données exactes.
- La CFP a continué de communiquer son cadre de surveillance aux ministères afin d'expliquer ses attentes. Elle a aussi publié sur le site GCPEDIA du gouvernement du Canada sa méthode de vérification à l'intention des organisations qui souhaitent s'en servir de façon proactive.
- La CFP a harmonisé et consolidé sa méthode de vérification aux fins d'amélioration continue du processus. Elle a en outre mis au point différents outils et modèles ainsi qu'un logiciel d'échantillonnage.
- La CFP a enfin élaboré une vision et un ensemble commun de priorités en vue de créer un environnement de veille stratégique et un entrepôt de données pour l'organisation. Ces éléments devraient faciliter l'accès rapide à des renseignements de qualité en matière de dotation employés par la CFP pour appuyer ses activités de surveillance, de même que la communication de tels renseignements aux ministères et organismes gouvernementaux.
- **Continuer de surveiller les activités des ministères et organismes afin de vérifier s'ils se conforment à la LEFP et d'évaluer leur rendement en matière de dotation.** – La CFP tient les administrateurs généraux responsables des pouvoirs de nomination et des pouvoirs connexes qui leur sont délégués, au moyen du Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation. Celui-ci précise les domaines clés essentiels à un système de nomination caractérisé par une saine gestion. Une fois par an, la CFP évalue, à l'aide du Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation (RMORCD), les ministères auxquels elle a délégué des pouvoirs de dotation.
- En 2010-2011, la CFP a évalué le RMORCD des 78 organisations qui devaient rendre compte de leur rendement en dotation pour 2009-2010. Elle a expliqué aux administrateurs généraux les points forts de leur organisation respective ainsi que les points à améliorer ou ceux qui nécessitaient une attention particulière de leur part. La CFP présente ces résultats dans son rapport annuel au Parlement. De plus, elle en tient compte dans l'élaboration de ses plans de vérification. Enfin, elle les communique au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada de manière à ce qu'il les intègre à la Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes (CCRGP).
- **Effectuer des vérifications indépendantes et rendre compte au Parlement de l'intégrité des processus de nomination.** – Le 5 octobre 2010, la CFP a déposé au Parlement les résultats des vérifications et des études qu'elle a menées en 2009-2010. Le rapport consolidé comportait 7 vérifications d'organisations et 1 vérification de suivi. La CFP a ensuite publié 9 rapports supplémentaires, dont 1 portant sur une vérification pangouvernementale, 3 sur des études et 5 sur la mise à jour d'études statistiques. À l'automne 2010, la CFP a donc publié ou déposé au Parlement 17 rapports de vérification et d'études pour rendre compte de l'intégrité du

processus de nomination.

- **Mener des enquêtes lorsqu'il y a eu erreurs, oublis ou conduites irrégulières dans le cadre d'un processus de nomination externe, allégations de fraude ou d'influence politique dans le cadre de tout processus de nomination, et allégations d'activités politiques irrégulières visant des fonctionnaires.** – La CFP continue d'avoir recours aux enquêtes à propos de processus de nomination particuliers et d'allégations d'activités politiques irrégulières menées par des fonctionnaires. Les enquêtes servent, d'une part, à protéger l'intégrité et l'impartialité politique du régime de dotation de la fonction publique dans son ensemble et, d'autre part, à favoriser le respect de la LEFP. En 2010-2011, la CFP a réglé 492 cas, dont 97 au moyen d'une enquête approfondie portant sur des irrégularités dans les processus de nomination. Pour ce qui est de 12 autres cas réglés qui portaient sur des activités politiques irrégulières menées par des fonctionnaires, 3 ont nécessité une enquête approfondie.
- **Continuer de fournir une orientation et un appui aux ministères et organismes afin de garantir une vision commune de l'auto-déclaration dans le cadre d'un processus de nomination, et préconiser l'adoption de stratégies efficaces visant à supprimer les obstacles.** – En mai 2010, la CFP et le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines ont envoyé aux chefs des ressources humaines une lettre conjointe ayant pour objet l'utilisation, aux fins de l'auto-identification, des renseignements fournis dans les auto-déclarations, comme moyen pour obtenir des données précises sur l'équité en matière d'emploi et réduire le nombre de rapports à produire. À l'automne 2010, afin d'appuyer les ministères et organismes, la CFP a en outre publié des notes explicatives sur l'auto-déclaration en matière d'équité en emploi dans le processus de nomination.
- **Surveiller la conformité avec le *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique* (DELOFP) et l'application des droits de priorité.** – La CFP a continué d'évaluer le respect, par les organisations, des dispositions prévues par le DELOFP, dans le contexte du processus lié au RMORCD. Elle a de plus géré les droits de priorité en vertu de la LEFP et du REFP. La CFP a procédé à une évaluation interne du programme d'administration des priorités afin d'en évaluer la pertinence et le rendement sur le plan de l'efficacité, de l'efficience et de l'économie. Un plan d'action sera élaboré à cet égard.
- **Continuer de surveiller les organismes distincts dont on a approuvé la mutation des employés dans les organisations assujetties à la LEFP.** – La CFP a évalué la compatibilité des activités de dotation menées par l'Agence canadienne d'inspection des aliments avec les valeurs énoncées dans la LEFP. Elle en a conclu que les deux étaient compatibles.
- **Continuer d'assurer une meilleure compréhension de la notion d'impartialité politique et de surveiller les activités politiques selon la définition à la partie 7 de la LEFP, et prendre des mesures au besoin.** – La CFP a continué de prendre des mesures pour favoriser une meilleure compréhension de la notion d'impartialité politique. À cette fin, elle a accru les communications avec les parlementaires. La CFP s'est également penchée sur les différentes méthodes de gestion et de clarification des activités politiques, telles qu'elles sont définies à la partie 7 de la LEFP. Elle a en outre continué de surveiller les conditions imposées aux employés qui se portent candidats à une élection fédérale, provinciale, territoriale ou municipale, ou tentent de le devenir, pour obtenir la permission de le faire. Enfin, elle a mené des enquêtes concernant de possibles activités politiques irrégulières de la part de fonctionnaires et a surveillé l'application des mesures correctives connexes.
- **Continuer d'améliorer le Rapport annuel de la CFP au Parlement.** – Dans son rapport annuel 2009-2010, la CFP a insisté sur l'intégrité du système de dotation et l'impartialité politique de la fonction publique dans un contexte international, notamment en relatant l'expérience d'autres pays.

Priorité III	Type de priorité	Activité de programme
Fournir des services de dotation et d'évaluation intégrés et modernisés.	Engagement antérieur	1.3.0 Services de dotation et d'évaluation
État du rendement : Atteint en grande partie		

- **Établir l'infrastructure qui s'impose, en conformité avec les valeurs de la LEFP, afin de fournir un appui et de fonctionner efficacement dans un contexte de recouvrement des coûts.** – La CFP a continué d'harmoniser ses ressources de manière à appuyer un contexte de travail hybride fonctionnant en recouvrement des coûts et par crédits votés. Elle a appliqué une approche de gestion de projet aux activités de prestation de service, de manière à offrir aux clients des services de grande qualité dans les délais voulus. Pour une meilleure gestion des ressources, elle a également établi un protocole, lequel définit la répartition de la charge de travail entre les unités de prestation de service partout au pays.
- **Adopter la bonne philosophie de service, développer un sens des affaires et faciliter la gestion du changement.** – Les employés ont continué de participer à diverses activités d'apprentissage, soit des séances d'information à l'interne portant sur les services et produits de la CFP, de la formation en gestion de projet, des affections d'encadrement, entre autres par les pairs, des possibilités de gestion des talents, sans oublier le passeport d'apprentissage. Par ailleur, les plans d'apprentissage ont été dûment remplis et les examens semestriel ont été effectués.
- **Continuer de fournir des services de dotation et d'évaluation novateurs qui répondent aux besoins de la fonction publique.** – Les éléments de la Métamorphose extrême de la dotation sont désormais intégrés aux activités de recrutement et de dotation de la CFP. Cette dernière a remanié le Programme de recrutement postsecondaire (RP) afin de répondre aux besoins des clients et de satisfaire aux attentes des Canadiens à la recherche d'emploi.
- **Faire progresser l'élaboration et la mise en œuvre du Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique (PMDFP).** – La CFP a déployé beaucoup d'efforts pour mettre à niveau le Système de ressourcement de la fonction publique et en améliorer les caractéristiques destinées aux postulants comme aux gestionnaires d'embauche. Parmi les améliorations apportées en 2010-2011 figurent la mise en place des tests en ligne non supervisés et une fonction permettant aux candidats d'ouvrir une session dans le système au moyen de leur adresse courriel plutôt que d'un code alphanumérique généré par le système. Cette fonction permet de réduire le nombre de comptes ouverts par une même personne et aussi de faciliter l'accès. Mentionnons également les outils de communication électronique, lesquels permettent d'accélérer les communications entre les gestionnaires d'embauche et les postulants et d'en accroître l'efficacité.
- **Atteindre nos objectifs liés aux revenus et aux programmes, et fournir des produits et services de qualité, conformément aux valeurs énoncées dans la LEFP.** – La CFP a continué à offrir un éventail de services de dotation et d'évaluation afin de répondre aux besoins des clients. Elle a de plus mené des activités d'assurance de la qualité et procédé à un examen des dossiers, le tout appuyé par des consultations stratégiques, afin de veiller à ce que les valeurs énoncées dans la LEFP soient respectées en tout temps.

Priorité IV	Type de priorité	Activité de programme
Miser sur la CFP en tant qu'organisation modèle.	Engagement révisé	2.1.0 Services internes
État du rendement : Atteint en grande partie		

Voici les progrès réalisés en 2010-2011 par rapport aux principales mesures prévues dans le RPP :

- **Continuer d'assurer un contrôle rigoureux de la gestion des finances.** – Pour la sixième année consécutive, la CFP a obtenu une note positive à l'égard de ses états financiers de la part du Bureau du vérificateur général du Canada, assortie d'une opinion sans réserve. Elle a également obtenu une cote élevée dans le domaine de la gestion des finances à l'évaluation au regard du Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) en 2010-2011. La CFP a appliqué avec succès les réductions budgétaires et les restrictions en matière de dépenses à l'exercice en cours. Elle a en outre élaboré un plan concernant les réductions à appliquer au prochain exercice.
- **Faire progresser les travaux liés à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet de gestion des talents (à présent intégré à la gestion de l'effectif).** – La CFP a remis toutes les évaluations du rendement et tous les plans d'apprentissage. Elle a procédé à l'analyse des compétences générales, qui a engendré la conception du cours intitulé Gestion 101 et le manuel connexe. Tout au long de l'exercice, les activités ont visé essentiellement l'apprentissage et le perfectionnement chez les employés. Ces activités se sont traduites par 30 affectations de perfectionnement, qui ont permis d'assurer la planification de la relève. La CFP a en outre créé une page Web et un blogue pour communiquer avec les employés.

La CFP a réalisé pour la sixième fois d'affilée le sondage semestriel sur l'engagement du personnel. Elle s'est inspirée des résultats pour continuer de faire de la CFP une « organisation modèle ». Les résultats des deux sondages menés durant l'exercice étaient très positifs, surtout sur le plan de la contribution et des relations de travail.

- **Continuer de consolider la planification intégrée des ressources humaines, des finances, de la gestion de l'information, de la technologie de l'information et des fonctions de communication afin de fournir toute l'information nécessaire à la prise de décisions et à la gestion du risque.** – La CFP a mis en place des outils de planification et de documentation plus performants dans le cadre du Forum de gestion de la CFP et du Plan opérationnel intégré de la CFP, lequel comprend à présent les plans d'action concernant le CRG de même qu'un outil de gestion des risques pour l'organisation.

La CFP a tenu compte des améliorations recommandées dans les plus récents rapports concernant le CRGD et le RMORCD aux fins de l'élaboration du Plan intégré de ressources humaines 2011-2014.

Elle a de plus élaboré un solide programme de sécurité des technologies de l'information (TI) dans le but d'assurer la sécurité de ses renseignements et de ses actifs.

- **Appuyer les consultations, les activités de liaison et les processus parlementaires en vue de l'évaluation de la LEFP.** – La CFP a mis au point une stratégie pour le secteur des communications et des affaires parlementaires. Cette stratégie visait la production, la diffusion et le dépôt du rapport spécial au Parlement, y compris les communications avec les parlementaires, les intervenants et le personnel. La CFP a comparu à huit reprises devant des comités parlementaires en 2010-2011, dont deux fois par suite du dépôt du rapport spécial. La couverture médiatique, qu'il s'agisse de la presse, des médias radiotélévisés ou du Web, a donné lieu à la production de 84 communiqués en 10 jours.

Analyse des risques

Le profil de risque de l'organisation constitue chaque année une partie essentielle de la gestion intégrée des risques à la CFP. Cet important outil décisionnel fournit de l'information sur les risques auxquels la CFP est exposée et la manière de les affronter.

En 2010-2011, la CFP a accompli des progrès considérables pour ce qui est de documenter le processus de gestion intégrée des risques. Elle a de plus nettement amélioré ses résultats grâce aux mesures prises pour déterminer, analyser et communiquer les risques et en faire le suivi et les signaler.

Dans le RPP 2010-2011, la CFP a recensé 10 risques généraux en fonction de ses quatre priorités. Les paragraphes qui suivent expliquent comment ces risques se sont concrétisés, les leçons que la CFP en a tirées et les mesures correctives qu'elle a prises.

Compréhension de la valeur qu'est l'impartialité politique

L'impartialité politique constitue un principe essentiel du modèle de gouvernance canadien. En vertu de la LEFP, il incombe à la CFP de préserver l'impartialité politique de la fonction publique et de surveiller le régime établi aux termes de la partie 7 de la LEFP, laquelle prescrit les activités politiques des fonctionnaires. En 2010-2011, la CFP a tenu avec certains parlementaires des discussions sur la façon dont elle s'acquitte de ses responsabilités à cet égard. La CFP a également étudié les résultats du Sondage sur la dotation - Candidats, effectué en 2009 et en 2010, en ce qui concerne la mesure dans laquelle les fonctionnaires connaissent leurs droits et leurs responsabilités en vertu de la partie 7. Elle a aussi commandé une étude visant à examiner les sondages et autres recherches portant sur la perception des Canadiens quant au rôle de la fonction publique. Elle s'est enfin penchée sur les démarches adoptées par d'autres administrations afin de faire la lumière sur la relation qui existe entre le monde politique et la fonction publique.

Création de relations de travail efficaces avec les principaux ministères et organismes centraux

La CFP a non seulement présenté son propre rapport spécial au Parlement sur les consultations indépendantes menées avec des spécialistes de la gestion publique, elle a aussi participé à l'examen de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* dirigé par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Ces deux activités s'appuyaient sur l'évaluation de la LEFP fondée sur les faits menée par la CFP et ont débouché sur des recommandations. Il en est ressorti que les relations de travail efficaces avec les organismes centraux et les ministères sont essentielles à une compréhension commune des progrès réalisés à ce jour et des travaux qu'il reste à accomplir pour atteindre les objectifs de la LEFP, tels qu'ils sont énoncés dans le préambule.

Prestation de services de dotation et d'évaluation intégrés et modernisés

Dans le cadre de son engagement visant à répondre aux besoins des organisations en matière de dotation et d'évaluation, la CFP a continué de chercher à améliorer ses produits et services obligatoires et facultatifs.

Tout particulièrement, la Direction générale des services de dotation et d'évaluation (DGSDE) a élaboré un plan d'activités triennal pour 2011-2014, mettant l'accent sur les clients et l'importance de fournir des services de qualité pour mieux appuyer les besoins des ministères et organismes. Ce plan tient aussi compte du contexte financier actuel et de la nécessité d'intégrer et d'harmoniser les processus et les services de la DGSDE tout en s'assurant que le modèle de prestation de service de la CFP demeure viable, même en cas de baisse de la demande.

La CFP a adopté une approche de gestion de projet pour les activités de prestation de services, de manière à offrir aux clients des services d'excellente qualité dans les délais voulus. Pour une meilleure gestion des ressources, elle a également établi un protocole d'envergure nationale qui définit la répartition de la charge de travail entre les unités de prestation de services.

La confiance dans la fiabilité des examens de la CFP constitue un autre facteur clé de réussite de la DGSDE, surtout en ce qui concerne leur actualité et leur sécurité. La CFP a donc pris les mesures qui s'imposent pour améliorer la sécurité des instruments d'examen. Elle a de plus amorcer un projet d'innovation pluriannuel dans le but d'élaborer et de mettre en place des tests d'Évaluation de langue seconde (ELS) produits par ordinateur.

La CFP a aussi obtenu du financement pour le Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP), ce qui lui permettra de disposer en 2011-2012, et au-delà, d'un système national de recrutement électronique. La CFP a en outre établi une structure de gouvernance solide et inclusive pour orienter les décisions au sujet du SRFP. Elle a obtenu, en collaboration avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada , le transfert du volet de dotation interne *Publiservice*.

Environnement de travail à la Commission de la fonction publique

La CFP a appliqué avec succès les réductions budgétaires et les restrictions en matière de dépenses prévues pour 2010-2011. De plus, elle a rédigé un plan pluriannuel visant l'application de futures réductions budgétaires tout en maintenant les activités essentielles à l'exécution de son mandat.

La CFP a créé un entrepôt de données pour l'organisation et instauré un ensemble de normes d'accès, de traitement et de stockage concernant ses principaux fonds de données utilisés pour analyser le système de dotation. Ces activités ont permis à la CFP d'améliorer sa capacité de fournir des rapports complets et exacts au Parlement.

La CFP doit continuer de mobiliser son effectif et de lui offrir du perfectionnement. Pour ce faire, elle s'est inspirée des sondages en ligne sur l'engagement du personnel afin d'élaborer des plans d'action. Elle s'est ainsi fixé comme objectif l'achèvement complet des plans d'apprentissage et des évaluations du rendement des employés. La CFP a aussi lancé un projet officiel de planification de la relève à des niveaux présentant un risque élevé au sein du groupe de direction et de groupes particuliers.

Enfin, il s'est avéré nécessaire d'assurer le passage efficient de la Commission actuelle à la nouvelle. En conséquence, la CFP a préparé en 2010-2011 un plan détaillé axé sur le transfert des connaissances et la continuité des activités fondamentales de la Commission. La mise en œuvre aura lieu en 2011-2012.

Profil de risque de l'organisation et de stratégies de réduction du risque

Le profil de risque de l'organisation et les stratégies de réduction du risque se trouvent sur le site Web de la CFP à l'adresse www.psc-cfp.gc.ca. sous la rubrique « Publications »

Sommaire du rendement

Ressources financières pour 2010-2011 (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
98 962	105 022	100 975

Les chiffres présentés ci-dessus représentent l'utilisation des autorisations d'après la méthode de comptabilité de trésorerie. Les états financiers vérifiés (page 34) la présentent d'après la méthode de comptabilité d'exercice.

Ressources humaines pour 2010-2011 (équivalents temps plein — ETP)

Ressources prévues	Ressources réelles	Écart
1 030	968	62

Explication des écarts

Dans l'ensemble, la CFP a atteint les résultats prévus pour l'exercice financier 2010-2011.

Pendant la période visée par le rapport, les dépenses de la CFP se sont chiffrées à 100 975 milliers de dollars alors que les autorisations avaient été fixées à 105 022 milliers de dollars, ce qui s'est traduit par une sous-utilisation de 4 047 milliers de dollars dans les Comptes publics du Canada. La sous-utilisation des fonds est principalement attribuable à des retards en dotation et dans la mise en œuvre de certains projets. Soulignons également la réduction des dépenses réelles liées aux déplacements, aux télécommunications et aux services professionnels.

La section ci-après présente un sommaire des résultats attendus et des ressources financières associés pour chaque activité de programme contribuant à l'atteinte du résultat stratégique visé par la CFP. L'état du rendement est indiqué à la suite de chaque résultat attendu.

Résultat stratégique : *Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de lui fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.*

La CFP a un résultat stratégique. Le degré d'atteinte de ce résultat a été évalué à l'aide des renseignements sur le rendement, fondés sur les faits.

Le tableau ci-après présente certains de ces renseignements. Les indicateurs et les objectifs sont tirés du Cadre de mesure du rendement, que la CFP a révisé après la publication du RPP 2010-2011.

La section IV renferme la liste complète d'information sur le rendement liée aux valeurs de la fonction publique, à l'appui du résultat stratégique de la CFP. Pour de plus amples renseignements, consulter le lien *Rapport annuel 2010-2011 de la CFP*.

Indicateurs	Objectif	Rendement en 2010-2011
		Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD)
Évaluation consolidée de trois facteurs de réussite clés : délégation de pouvoirs de dotation aux administrateurs généraux; planification de la dotation et suivi des résultats; appui organisationnel en matière de ressources humaines.	Augmentation ou maintien du pourcentage d'organisations s'étant dotées de l'infrastructure requise. **Données de référence 2009-2010 :** 55 % de conformité	Selon les résultats de l'évaluation du CRGD 2010-2011, 74 % des organisations comptant plus de 100 employés s'étaient dotées de l'infrastructure requise.
		Mérite
Satisfaction des gestionnaires à l'égard de la qualité des personnes embauchées.	**Données de référence 2009-2010 :** 80 %	Parmi les gestionnaires qui ont répondu, dans le cadre du Sondage sur la dotation – Gestionnaires 2010 de la CFP, avoir eu suffisamment d'occasions d'observer le rendement de la personne nommée : 85 % étaient satisfaits dans une grande mesure de la qualité de la dernière personne qu'ils avaient embauchée durant la période visée par le rapport.
		Impartialité politique
Enquêtes de la CFP concernant les activités politiques des fonctionnaires.	Nombre d'enquêtes par rapport à l'exercice précédent.	En 2010-2011, la CFP a reçu 10 nouvelles demandes d'enquêtes relatives à des activités politiques irrégulières, par rapport à 16 l'année précédente. Trois cas ont donné lieu à une enquête approfondie, mais une seule allégation a été jugée fondée.
		Justice
Pourcentage de personnes nommées pour une période indéterminée ayant au préalable occupé : a) un emploi occasionnel; b) un poste de durée déterminée au sein de la même organisation.	**Données de référence 2009-2010 :** a) 10 % b) 35 %	Parmi les personnes embauchées pour une période indéterminée en 2009-2010 : a) 5 % avaient occupé un emploi occasionnel; b) 35 % avaient avait occupé un poste de durée déterminée.

Indicateurs	Objectif	Rendement en 2010-2011
		Accessibilité
Pourcentage de nominations découlant de processus externes non annoncés visant : a) des postes ne faisant pas partie du groupe EX b) des postes du groupe EX.	**Données de référence 2009-2010 :** a) 27 % b) 55 %	Selon les renseignements provenant des sources centrales : a) 26 % des nominations découlant de processus externes visaient des postes ne faisant pas partie du groupe EX; b) 48 % des nominations découlant de processus externes qui visaient des postes du groupe EX n'avaient pas fait l'objet d'un processus annoncé (organisations comptant plus de 100 employés).
		Transparence
Les priorités et stratégies organisationnelles en matière de dotation sont affichées sur le site Web des organisations. Le contenu est clairement expliqué aux gestionnaires, aux employés et aux représentants de ces derniers, s'il y a lieu.	**Données de référence 2009-2010 :** 70 %	Selon les résultats de l'évaluation du CRGD 2010-2011 : 85 % des organisations comptant plus de 100 employés ont clairement communiqué leurs priorités et stratégies en matière de dotation.
		Représentativité
Dispositions ou initiatives liées à la dotation visant à accroître la représentativité.	**Données de référence 2009-2010 :** 80 %	Selon les résultats de l'évaluation du CRGD 2010-2011 : 80 % des organisations comptant plus de 100 employés ont eu recours à des dispositions relatives à l'équité en matière d'emploi dans les processus de dotation ou aux initiatives liées à la dotation en vue d'accroître la représentativité.

Utilisation des autorisations selon la méthode de comptabilité de trésorerie

Activité de programme	2009-2010 Dépenses réelles (en milliers de dollars)	2010–2011 (en milliers de dollars)				Alignement sur les résultats du gouvernement du Canada
		Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles	
1.1.0 Intégrité des nominations et neutralité politique	11 671	11 112	12 835	11 681	11 567	*Affaires gouvernementales – Des activités gouvernementales bien gérées et efficaces.*
1.2.0 Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique	21 240	22 063	22 379	22 479	22 246	
1.3.0 Services de dotation et d'évaluation	35 494	28 672	29 729	31 808	29 182	
Total	68 405	61 847	64 943	65 968	62 995	

Activité de programme	2009–2010 Dépenses réelles (en milliers de dollars)	2010–2011 (en milliers de dollars)			
		Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
2.1.0 Services internes	38 363	37 115	34 019	39 054	37 980

Les chiffres présentés ci-dessus représentent l'utilisation des autorisations d'après la méthode de comptabilité de trésorerie. Les états financiers vérifiés (page 34) la présentent d'après la méthode de comptabilité d'exercice.

Profil des dépenses

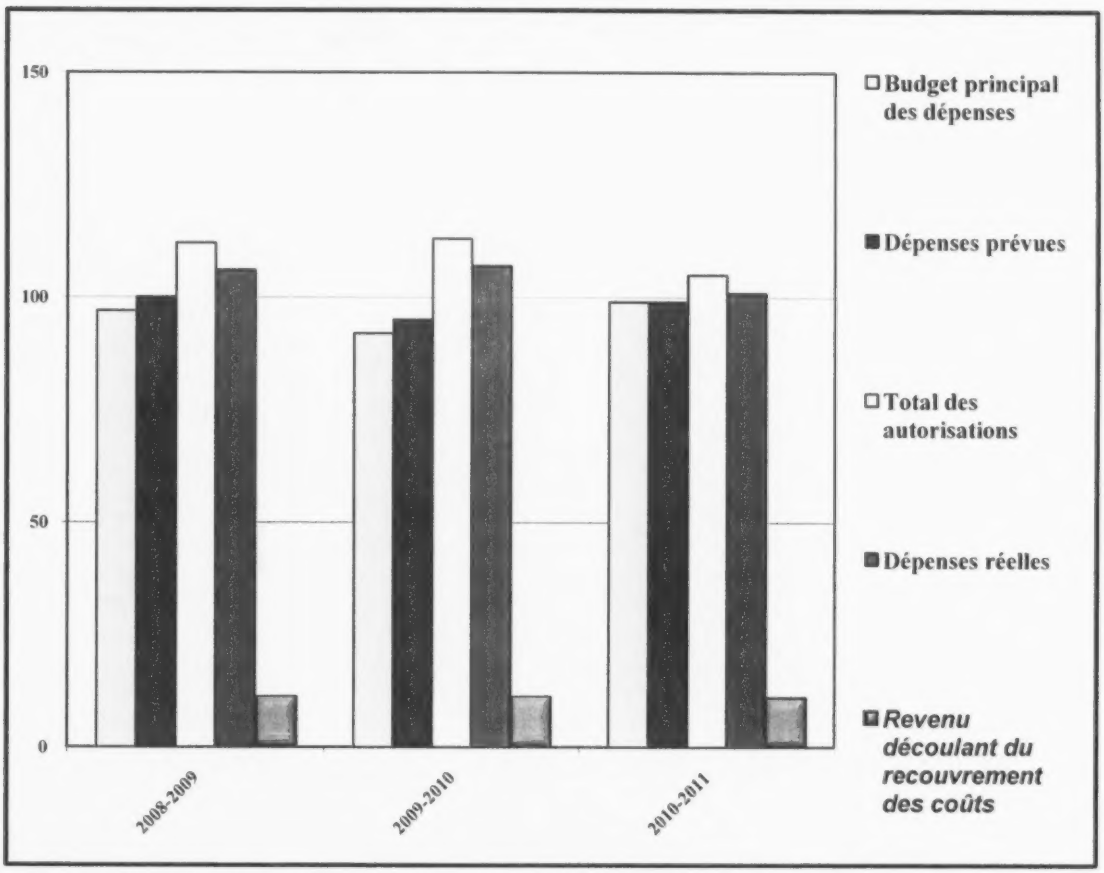
Le Plan d'action économique du Canada

Dans le cadre du Plan d'action économique du Canada, la CFP a dépensé les fonds obtenus en vue d'augmenter de 70 000 $ (poste horizontal du budget de 2009) le budget consacré à l'embauche d'étudiants dans la fonction publique fédérale.

Tendance au chapitre des dépenses

La Figure 1 illustre la tendance au chapitre des dépenses de la CFP de 2008-2009 à 2010-2011. Le total des dépenses correspond aux dépenses nettes (votées) additionnées aux crédits nets. La CFP a obtenu de la part du Conseil du Trésor l'autorisation de recourir au recouvrement des coûts - jusqu'à concurrence de 14 millions de dollars – pour les services d'évaluation.

Tendance des dépenses de l'organisation (en millions de dollars)



Les dépenses liées au Plan d'action économique du Canada (s'élevaient à 70 000 $ en 2010-2011. Les dépenses annuelles liées à ce plan d'un montant inférieur à 1 000 000 $ ne figurent pas dans le graphique.

Budget des dépenses par crédit

Pour de plus amples renseignements concernant les crédits ou les dépenses législatives de l'organisation, prière de consulter les Comptes publics du Canada 2010–2011 (Volume II). Une version électronique est accessible sur le site Web de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada sous le titre Comptes publics du Canada 2010, à l'adresse http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/txt/72-fra.html

Section II : Analyse des activités de programme par résultat stratégique

Résultat stratégique

Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de lui fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.

Activité de programme : 1.1.0 – Intégrité des nominations et neutralité politique

Description de l'activité de programme

L'activité liée à l'intégrité des nominations et à la neutralité politique vise la protection indépendante du principe du mérite et de l'impartialité politique de la fonction publique fédérale. Cette activité englobe l'élaboration et la défense de positions de principe et d'orientations en matière de politiques stratégiques, la réalisation de travaux de recherche liés en politique, l'établissement des lignes directrices et des normes de la Commission de la fonction publique (CFP), la prestation de conseils, l'interprétation et l'orientation ainsi que l'administration des pouvoirs délégués et non délégués.

Ressources financières 2010–2011 (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
12 835	11 681	11 567

Ressources humaines 2010–2011 (équivalents temps plein)

Ressources prévues	Ressources réelles	Écart
118	98	20

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs	État du rendement
Les organisations disposent de mécanismes clairs et complets pour gérer les pouvoirs de dotation délégués et la responsabilisation à l'égard des résultats.	Nombre d'organisations qui répondent aux attentes relatives au Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD) et qui font état d'un rendement satisfaisant aux attentes de la CFP en la matière.	Hausse ou maintien du pourcentage d'organisations dont le rendement est acceptable ou élevé. **Données de référence 2009-2010 : 82 %**	Dépassé
Résultats attendus	**Indicateurs de rendement**	**Objectifs**	**État du rendement**
L'usage des deux langues officielles à la fonction publique est protégée.	Nombre de fonctionnaires qui après quatre ans ne satisfont toujours pas aux exigences linguistiques du *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique*(DELOFP) et ne respectent pas sont règlement d'application.	Réduction du nombre de fonctionnaires qui ne satisfont pas aux exigences linguistiques sans exemption valide. **Données de référence 2009-2010 : 55**	Dépassé, 22 en 2010-2011
Résultats attendus	**Indicateurs de rendement**	**Objectifs**	**État du rendement**
Les bénéficiaires de droits de priorité ont accès à des emplois dans la fonction publique.	Nombre de bénéficiaires de droit de priorité nommés à un poste pour lequel ils possèdent les qualifications essentielles.	Maintien du pourcentage de nominations effectuées pour une période indéterminée comparativement au nombre total de bénéficiaires de priorité retirés du système. **Données de référence 2009-2010 : 55 %**	Atteint
Résultats attendus	**Indicateurs de rendement**	**Objectifs**	**État du rendement**
Les fonctionnaires respectent les dispositions prévues à la partie 7 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) relativement aux activités politiques.	Degré de sensibilisation des fonctionnaires à l'égard de leurs droits et obligations quant aux activités politiques.	**Objectif 1 :** Aucune allégation fondée d'activités politiques irrégulières. **Objectif 2 :** Hausse ou maintien du pourcentage de candidats ayant répondu au Sondage sur la dotation – Candidats qui sont sensibilisés à leurs droits et obligations au regard des activités politiques. **Données de référence 2009-2010 : 57 %**	Atteint en grande partie **Objectif 1 :** Seulement une allégation fondée **Objectif 2 :** 63 % des répondants sont maintenant sensibilisés à leurs droits et obligations.

Sommaire du rendement et analyse de l'activité de programme

La CFP a terminé son évaluation de la LEFP et en a présenté les résultats dans un rapport spécial qui a été déposé au Parlement en mars 2011. Le rapport indique que des progrès importants ont été réalisés au cours des cinq dernières années ou les éléments fondamentaux de la LEFP ont été mis en place. De plus, trois enjeux ont été relevés, soit l'efficacité du système de dotation, la démarche visant à préserver l'impartialité politique de la fonction publique, ainsi que la gouvernance et les opérations de la Commission, pour lesquels des efforts supplémentaires sont nécessaires en vue de tirer pleinement parti de la *Loi*. La Commission a conclu qu'il était possible d'apporter les ajustements requis, s'il y a lieu, au moyen de lignes directrices, de dispositions réglementaires et d'autres mesures, de même que de changements législatifs limités.

La CFP a clarifié davantage ses attentes en ce qui a trait à un système de délégation efficace des pouvoirs de nomination. Pour ce faire, elle a révisé ses lignes directrices en matière de nomination, augmenté le nombre d'activités de liaison avec la communauté des ressources humaines et fourni, en temps opportun, des conseils et de l'orientation stratégiques. Par conséquent, le nombre de demandes de conseils et d'orientation stratégiques, de même que de services d'interprétation faisant autorité, est passé de 327 à l'exercice précédent à 256 en 2010-2011. La CFP a traité 17 demandes d'exception à l'application des lignes directrices en matière d'évaluation, pour la nomination de cadres de direction (par rapport à 29 en 2009-2010), et 1 demande d'exception relative à la zone nationale de sélection (comparativement à 2 à l'exercice précédent).

La CFP a aussi poursuivi les travaux concernant les décrets d'exemption et règlements connexes, le *Décret de désignation de certains éléments de la fonction publique* et le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* (REFP). Quatre décrets et leurs règlements d'application sont entrés en vigueur en 2010-2011, et le REFP a été modifié.

La CFP a poursuivi ses activités de surveillance et analyses des tendances relatives aux décisions du Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP) et continué de renforcer sa capacité d'élaborer des lignes directrices reposant sur les faits. Durant l'exercice, la CFP a analysé 34 décisions du TDFP, ce qui correspond à une augmentation de plus de 21 % comparativement à l'exercice précédent (28). La CFP a aussi examiné 33 observations écrites et a mené 74 évaluations des risques stratégiques des plaintes donnant lieu à des audiences devant le TDFP, plutôt que 12 et 38, respectivement, au cours de l'exercice précédent. Les représentants de la CFP ont assisté à six audiences du TDFP, comparativement à neuf en 2009-2010.

Depuis janvier 2010, la CFP utilise une méthode simplifiée pour procéder à l'examen des demandes de candidature à une élection municipale. Pour donner suite à un engagement pris dans son rapport annuel de 2009-2010, la CFP a aussi revu sa méthode d'examen des demandes de candidature à une élection fédérale, provinciale ou territoriale. La méthode utilisée pour la surveillance des activités politiques a aussi fait l'objet d'un examen. La CFP continue d'accroître la sensibilisation des fonctionnaires à l'égard de leurs droits et obligations légales concernant les activités politiques.

La Disposition concernant la mobilité des anciens membres du personnel des cabinets de ministres a été mise à jour. De plus, le cadre administratif a été établi quant à la Disposition concernant la mobilité des personnes ayant occupé un poste exclu au Bureau du secrétaire du gouverneur général.

Leçons apprises

Impartialité politique

Les fonctionnaires de tous les niveaux jouent un rôle important pour favoriser l'intégrité du système de dotation et l'impartialité politique de la fonction publique. Durant les cinq années d'application de la LEFP, il y a eu une légère augmentation de la sensibilisation des fonctionnaires à l'égard de leurs droits et obligations légales concernant leur participation à des activités politiques en vertu de la partie 7 de la LEFP. Les récents Sondages sur la dotation (candidats) de la CFP ont conclu que 63 % des employés sont moyennement à entièrement conscients de leurs droits et responsabilités dans le sondage de 2010, par rapport à 57 % dans le sondage de 2009.Néanmoins, une communication soutenue est nécessaire pour accroître la compréhension afin de préserver l'impartialité politique de la fonction publique en tant qu'institution nationale. Il existe également un besoin permanent de renforcer la capacité des gestionnaires de prendre des décisions en matière de nomination et de les documenter, par exemple au moyen d'une meilleure orientation et d'exemples pratiques de comportements véhiculant de façon appropriée les valeurs de nomination. **D'après l'expérience tirée de la simplification des demandes de candidature à une élection municipale, des modifications administratives seront apportées aux formulaires de demande de permission de se porter candidats, ou de tenter de devenir, à une élection municipale, fédérale, provinciale ou territoriale.**

Activité de programme : 1.2.0 – Surveillance de l'intégrité en matière de la dotation et de la neutralité politique

Description de l'activité de programme

L'activité liée à la surveillance de l'intégrité en matière de dotation et de la neutralité consiste à fournir un régime de responsabilisation pour la mise en œuvre des lignes directrices et du cadre réglementaire en matière de nomination, dans le but de protéger l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et de faire en sorte que la dotation soit exempte d'influence politique. Cette activité comprend la surveillance exercée pour s'assurer que les ministères et organismes observent les exigences législatives, la conduite de vérifications et d'études, l'exécution d'enquêtes et la présentation de rapports au Parlement sur l'intégrité en matière de dotation dans la fonction publique.

Ressources financières 2010-2011 (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
22 379	22 479	22 246

Ressources humaines pour 2010–2011 (ETP)

Ressources prévues	Ressources réelles	Écart
181	186	(5)

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs	État du rendement
Renforcement du mécanisme de surveillance de l'intégrité du système de dotation de la fonction publique, fondé sur les risques.	Activités de surveillance (suivi, vérifications et études), par la CFP.	1. Le suivi continu touche toutes organisations. 2. La vérification des organisations assujetties à la LEFP a lieu selon un cycle de cinq à sept ans.	Atteint
Résultats attendus	**Indicateurs de rendement**	**Objectifs**	**État du rendement**
Renforcement du mécanisme de surveillance de l'intégrité de la dotation au sein de la fonction publique, fondé sur le risque.		1. En 2010-2011, évaluation du Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation des 78 organisations qui l'ont présenté pour l'exercice 2009-2010 et communication d'une rétroaction à ce sujet aux administrateurs généraux de ces organisations. 2. Achèvement de toutes les vérifications prévues pour 2010, selon le *Rapport annuel 2008-2009*, et d'une vérification additionnelle. Dépôt ou publication des rapports connexes au cours de la période visée. Gains d'efficacité en matière de vérification grâce à une meilleure méthode visant la mise en œuvre du cycle de vérification de cinq à sept ans.	Atteint
Résultats attendus	**Indicateurs de rendement**	**Objectifs**	**État du rendement**
Renforcement du mécanisme de surveillance de l'intégrité du système de dotation de la fonction publique, fondé sur les risques.		Réalisation des études prévues dans le plan de vérification et d'études.	Atteint

Sommaire du rendement et analyse de l'activité de programme

La CFP a continué d'exercer un suivi auprès des ministères et organismes afin d'évaluer leur rendement en dotation et la mesure dans laquelle ils respectent les exigences législatives de la LEFP. Pour appuyer le système de dotation axé en grande partie sur la délégation des pouvoirs, la CFP joue un rôle de surveillance, lequel comprend des activités de contrôle et de vérification ainsi que la réalisation d'études et d'enquêtes. Les résultats de la surveillance fournissent des renseignements importants au Parlement, à la CFP et aux administrateurs généraux sur l'intégrité du système de dotation.

Dans le cadre de sa fonction de surveillance, la CFP a mené sept vérifications d'organisations, une vérification de suivi et une vérification pan gouvernementale. Elle a de plus réalisé trois études et cinq mises à jour d'études statistiques, comme suit :

- **Vérifications d'organisations:** Affaires indiennes et du Nord Canada; Commission canadienne des grains; Commission nationale des libérations conditionnelles; Agence de promotion économique du Canada atlantique; Bibliothèque et Archives Canada; Pêches et Océans Canada; Commission des relations de travail dans la fonction publique;
- **Vérification pan gouvernementale :** Vérification des nominations découlant des processus de dotation collective;
- **Vérification de suivi :** Agence spatiale canadienne;
- **Études** *: Étude sur l'emploi occasionnel : Sources et pratiques; Étude sur l'utilisation des services d'aide temporaire dans les organisations de la fonction publique; Étude sur la vérification des attestations d'études.* L'étude intitulée *Cheminements de carrière des membres des groupes désignés et des communautés de langue officielle dans la fonction publique fédérale sera publiée* en 2011-2012;
- **Mises à jour d'études statistiques :** Les nouveaux fonctionnaires nommés pour une période indéterminée : qui sont-ils?; Dans quelle mesure les membres du personnel temporaire deviennent-ils des fonctionnaires en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*?; Nominations subséquentes à la participation aux programmes fédéraux d'embauche des étudiants en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*; Nominations intérimaires et promotions subséquentes à la fonction publique fédérale; Étude sur la mobilité des fonctionnaires.

La CFP a également établi un ensemble de priorités communes en vue de créer un environnement de veille stratégique et un entrepôt de données pour l'organisation. Ces éléments devraient faciliter l'accès rapide à des renseignements de qualité en matière de dotation qui sont employés par la CFP et d'autres organisations, de même que la communication de tels renseignements.

En 2008, la présidente de la CFP a demandé de former un comité d'examen indépendant chargé d'étudier la fonction de surveillance de la CFP. Dans son rapport final de janvier 2009, le comité a formulé 18 recommandations. La CFP a donné suite à toutes les recommandations. Certaines ont été entièrement mises en œuvre alors que d'autres ont été intégrées avec succès aux activités courantes. Parmi les changements apportés figurent le renforcement de la capacité de vérification, la simplification de la méthodologie de vérification, le renforcement des consultations et des communications avec les organisations et les parties prenantes, la réduction du nombre de rapports, l'amélioration de la mesure du rendement et la production d'un rapport de vérification consolidé à l'intention du Parlement pour une meilleure reddition de comptes.

Leçons apprises

Méthodologie de vérification

La CFP a mis sur pied une méthodologie visant à assurer la fiabilité des travaux de vérification et des examens relatifs aux activités de dotation menées par les organisations. À cette fin, elle a travaillé de concert avec une organisation, ce qui a permis d'améliorer l'efficacité et de réduire la quantité de temps et d'efforts nécessaires pour réaliser une vérification. **La CFP continuera de communiquer sa méthodologie de vérification aux organisations et de leur fournir ce dont ils ont besoin pour assurer la fiabilité.**

Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation

Le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD) est un important mécanisme de reddition de comptes, à actualiser régulièrement. En 2010-2011, la CFP a établi un CRGD personnalisé à l'intention des organisations de très petite taille (comptant moins de 100 employés). Elle a également reconnu la nécessité, d'une part, d'appuyer les pratiques exemplaires durant la période d'évaluation et, d'autre part, de communiquer de l'information à cet égard. **Pendant la période visée par le rapport, la CFP a tenu deux symposiums auxquels ont participé quelque 100 représentants d'organisations. Parmi ces derniers, les représentants de 18 ministères et organismes ont présenté des exposés et participé à des discussions de groupe.**

Activité de programme : 1.3.0 – Services de dotation et d'évaluation

Description de l'activité de programme

L'activité liée aux services de dotation à l'évaluation consiste à élaborer et à mettre à jour les systèmes qui permettent à la population canadienne et aux fonctionnaires à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale de communiquer avec les ministères et organismes d'embauche. Elle permet d'offrir des produits et services d'évaluation comme la recherche et le développement, la consultation, l'évaluation ainsi que le l'orientation professionnelle aux fins du recrutement et de la sélection de candidats et du perfectionnement des employés dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Cette activité comprend également l'offre de services, de programmes et de produits de dotation à toute la population canadienne par l'entremise des unités de service à la clientèle situées partout au Canada.

Ressources financières 2010-2011 (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
29 729	31 808	29 182

Ressources humaines pour 2010-2011 (ETP)

Ressources prévues	Ressources réelles	Écart
429	408	21

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs	État du rendement
Produits et services de dotation et d'évaluation répondant aux besoins des organisations fédérales dont les activités de dotation s'inscrivent dans un contexte de délégation accrue de pouvoirs en vertu de la LEFP.	Degré de satisfaction de la clientèle quant aux produits et services de dotation et d'évaluation de la CFP.	Résultat « Satisfaisant » 75 % du temps d'après les sondages et consultations. **Données de référence 2009-2010 :** Direction générale des services de dotation et d'évaluation - Taux de satisfaction global de 57 % pour la qualité des services.	Atteint en grande partie La CFP étudiera la possibilité de modifier le sondage pour accroître le taux de réponse et la portée des commentaires reçus.

Sommaire du rendement et analyse de l'activité de programme

La CFP a continué d'offrir aux organisations fédérales des services de dotation et d'évaluation, obligatoires et facultatifs, par l'intermédiaire de ses sept unités de prestation de services situées aux quatre coins du pays.

En tout, 10 répertoires et 73 bassins gérés par la CFP ont été créés en 2010-2011. Ils visent à répondre au besoin récurrent de doter des postes similaires dans l'ensemble de la fonction publique fédérale et constituent pour les clients une solution de ressourcement rapide et efficiente.

En 2010-2011, les programmes de recrutement, notamment le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE), le Programme de recrutement de leaders en politiques (RLP) et le Programme de recrutement postsecondaire (RP), se sont encore avérés une solution de choix pour les gestionnaires. À titre d'exemple, un peu plus de 35 000 étudiants figurent actuellement au répertoire du PFETE. Le RLP a, quant à lui, attiré 1 400 postulants de haut calibre. D'autres programmes d'embauche des étudiants, dont le Programme des adjoints de recherche (PAR) et le Programme de stages d'enseignement coopératif et d'internat (Coop) sont toujours en très grande demande. À la suite de consultations auprès des clients et dans le but de mieux répondre à leurs besoins et de les aider à atteindre leurs objectifs en matière de recrutement, la CFP a apporté des modifications à la campagne de RP de l'automne 2010. Parmi elles figurent l'élimination du répertoire général et la création de huit parcours particuliers de carrière. Ainsi, les organisations fédérales disposent désormais d'une plus grande souplesse et sont plus susceptibles de se voir présenter des candidats très qualifiés. Le remplacement du répertoire général par les huit parcours de carrière a entraîné une hausse de 53 % du nombre de présentations de candidats de la part des organisations comparativement à l'exercice précédent.

La demande de services de ressourcement des cadres de direction a légèrement augmenté cette année, en partie grâce à l'adoption d'une stratégie de commercialisation et au nombre accru de visites chez les clients. Ces derniers ont continué de faire appel à la CFP pour le règlement de dossiers complexes ou délicats, la gestion du volume de candidatures et la prestation de services pendant les périodes de pointe.

La CFP a noué des partenariats stratégiques et créé de nouvelles gammes de services pour répondre aux besoins des clients. Mentionnons à cet égard les Services de counselling aux cadres de direction, les services liés à la restructuration (sélection aux fins du maintien en poste), les projets pilotes de stages pour les Autochtones conclus par le gouvernement fédéral avec la Colombie-Britannique et le Yukon, le perfectionnement des compétences en leadership auprès des administrations territoriales, sans oublier les journées portes ouvertes tenues dans les bureaux régionaux de la CFP.

La CFP a continué de solliciter l'apport des parties prenantes par l'entremise du Comité consultatif des sous-ministres de la CFP, du Comité consultatif externe sur l'évaluation et enfin du Comité consultatif des clients. En 2010-2011, elle a en outre continué d'avoir recours au sondage sur la satisfaction de la clientèle.

La CFP s'est assurée que les examens de l'Évaluation de langue seconde (ELS) tiennent compte des pratiques exemplaires dans le domaine. À cette fin, elle a diffusé le nouveau Test de compréhension de l'écrit et actualisé l'ensemble des examens de l'ELS. Les services liés aux examens de l'ELS ont, quant à eux, respecté les normes de services fixées.

En 2010-2011, le projet pilote relatif aux tests en ligne non supervisés s'est déroulé avec succès, ce qui permet à la CFP de s'appuyer sur la technologie pour produire des solutions de dotation et d'évaluation professionnelles, novatrices et économiques. Durant la campagne de RP de l'automne 2010, la CFP a eu recours à l'outil d'autoévaluation pour que les candidats puissent évaluer eux-mêmes leurs compétences en langue seconde pour des postes bilingues.

La CFP a pris de nouvelles mesures pour accroître la sécurité de ses outils d'évaluation et amorcé un projet d'innovation pluriannuel dans le but de mettre en place des tests de l'ELS produits par ordinateur.

En raison d'une réduction continue du nombre d'examens professionnels fournis, la CFP a étudié les statistiques sur l'utilisation des tests pour mieux comprendre les causes de cette baisse. Les conclusions indiquent que ces examens demeurent tout aussi pertinents que par le passé, mais que la demande est simplement inférieure. En outre, une analyse poussée a révélé que, proportionnellement au nombre d'annonces externes, le nombre de commandes d'examens est stable, mais qu'en raison du passage à un régime fondé sur le recouvrement des coûts, moins d'examens sont commandés à la fois.

Le Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP) et ses outils de présélection électronique aident les gestionnaires d'embauche à cibler des candidats dans le cadre de processus de nomination externes. Grâce à la promotion continue de l'accès direct* au SRFP et de ses avantages, le nombre de ministères y ayant accès est passé de 32 à 45, tandis que le pourcentage d'annonces que ces derniers ont affichées en ligne est passé de 39 à 65 % depuis l'exercice précédent.

Leçons apprises

Système de ressourcement de la fonction publique

En 2010-2011, la CFP a mis en ligne des tests non supervisés. Ces tests, qui servent à la sélection des candidats, comprenaient un outil optionnel d'autoévaluation des compétences en expression écrite dans la seconde langue officielle. Au départ, cet outil servait seulement lorsque les candidats l'avaient intentionnellement sélectionné dans le cadre d'un processus; l'accès en était donc limité. **Des modifications ont été apportées de manière à ce que l'outil fasse automatiquement partie des processus de nomination visant des postes bilingues ou des processus assortis d'exigences linguistiques diverses. Désormais, tous les postulants participant à de tels processus peuvent l'utiliser pour s'évaluer.**

Obtention de financement pour le Système de ressourcement de la fonction publique

La CFP a proposé aux ministères et organismes qui utilisent le SRFP d'en partager les coûts. Ainsi, ceux comptant au moins 500 équivalents temps plein ont accepté de payer des frais. **La CFP a établi une nouvelle structure de gouvernance de sorte que le SRFP tienne désormais compte de l'opinion des parties prenantes.**

*Les ministères ayant un accès direct au SRFP peuvent gérer et afficher eux-mêmes leurs annonces sur le site Web emplois.gc.ca.

Activité de programme : 2.1.0 – Services internes

Description de l'activité de programme

L'activité de programme des Services internes consiste à élaborer et à contrôler les cadres et les politiques de planification de la gestion ministérielle liés au Cadre de responsabilisation de gestion, aux finances, à la gestion des ressources humaines (RH), à la technologie de l'information (TI), aux services de bibliothèque, aux communications et aux autres services d'administration et de soutien. Elle sert à fournir des services centraux, des services juridiques et des systèmes à l'appui de tous les programmes de la CFP, y compris les bureaux de la présidente et des commissaires. En outre, cette activité de programme consiste à concevoir et à appliquer des politiques, des plans, des lignes directrices, des normes, des processus et des procédures visant à appuyer le processus décisionnel de la Commission.

Ressources financières 2010-2011 (en milliers de dollars)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
34 019	39 054	37 980

Ressources humaines pour 2010–2011 (ETP)

Ressources prévues	Ressources réelles	Écart
302	276	26

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Objectifs	État du rendement
Pratiques de gestion et fonctions de soutien solides et efficaces pour l'exécution du mandat de la CFP.	**Opinion** sans réserve sur les états financiers de la CFP de la part du Bureau du vérificateur général du Canada.	Maintien ou augmentation du rendement atteint en 2009-2010 par la CFP sur le plan des états financiers vérifiés.	Atteint
	Maintien de **systèmes de gestion** solides évalués de manière indépendante pour la CFP.	Maintien ou augmentation du rendement atteint en 2009-2010 au chapitre de l'évaluation indépendante des systèmes de gestion tels que le CRG.	Atteint en grande partie*
	Cadre de mesure du rendement de l'organisation appuyant la prise de décisions (à savoir au moyen de rapports mensuels, de rapports trimestriels sur le plan opérationnel, des rapports financiers courants et de la gestion du risque).	Maintien ou augmentation du rendement atteint en 2009-2010 sur le plan du CMR et des outils de soutien à la prise de décisions.	Atteint
	Amélioration de la **planification intégrée** selon le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation et le Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation, le Plan intégré des RH et des activités et les rapports trimestriels	Consolidation et amélioration du rendement atteint en 2009-2010 au chapitre de la planification intégrée des RH et des activités.	Atteint en grande partie*
	Gestion de l'effectif améliorée comme en font foi la qualité des placements et l'efficacité de la planification de la relève, etc.	Consolidation et amélioration du rendement atteint en 2009-2010 sur le plan de la gestion de l'effectif.	Atteint en grande partie*
	Mobilisation accrue **des employés** telle qu'elle est mesurée par les résultats du Sondage sur l'engagement du personnel.	Consolidation et amélioration du rendement atteint en 2009-2010 au chapitre de la mobilisation des employés.	Atteint en grande partie*
	Mise en œuvre des systèmes réussie au cours de la période visée par le rapport.	Mise en place d'un processus simplifié de facturation des services offerts en recouvrement des coûts et du nouveau système de gestion des revenus.	Atteint

*Activités à améliorer en permanence.

Sommaire du rendement et analyse de l'activité de programme

Une gestion et des contrôles financiers rigoureux étaient en place, comme en témoignent, d'une part, la forte cote reçue par la CFP à l'évaluation de son CRG et, d'autre part, l'opinion sans réserve émise sur ses états financiers.

La CFP s'était engagée à rationaliser son infrastructure de TI afin de réduire les coûts et les risques. En 2010-2011, elle a simplifié de nombreux éléments, et ainsi réalisé d'importantes économies.

Comme en font foi les résultats obtenus à la Ronde VIII de l'évaluation du CRG, la CFP s'est distinguée sur le plan de la gestion de l'effectif, notamment dans le domaine de l'apprentissage et de l'engagement envers la gestion du rendement. Elle a également amélioré la planification de la charge de travail et de l'effectif de sorte à réduire le nombre d'heures supplémentaires et le nombre de nominations intérimaires pour une longue période. La CFP a renforcé la gestion de l'effectif grâce à de nouvelles politiques et aux mesures prises pour recueillir de l'information et analyser les façons de mobiliser l'effectif et de lui offrir des occasions de perfectionnement. Elle a en outre accru sa capacité de leadership et de gestion des talents en proposant des affectations de perfectionnement. Enfin, après avoir étudié les résultats issus des sondages sur l'engagement du personnel, les membres des comités de la haute direction ont décidé d'établir un plan d'action à cet égard pour l'exercice 2011-2012.

Les Services internes ont fourni un appui logistique indispensable à la présidente et à la Commission relativement à la planification et à la mise en branle du déménagement, à Gatineau, des bureaux de la CFP au sein de l'administration centrale et de la région de la capitale nationale. La CFP y occupera en effet de nouveaux locaux en 2013.

De plus, les Services internes ont tenu à jour des outils et méthodes de communication proactive pour appuyer les activités de programme essentielles et les principales initiatives de la CFP, dont l'élaboration d'un plan ministériel annuel de communications pour l'exercice financier 2010-2011.

Depuis plusieurs années, une des priorités de la CFP est de devenir une « organisation modèle ». Pour appuyer cette priorité, le « Défi santé de la CFP » a vu le jour. Il s'agit d'un projet qui vise à favoriser la santé, le mieux-être, le rendement et la productivité au travail. Plus de 30 % des employés ont participé à au moins un défi parmi ceux proposés, soit la gestion du poids, la gestion du stress, l'activité physique et le renoncement au tabac.

Leçons apprises

Progression de la planification des activités et des ressources humaines

L'intégration complète de la planification des activités et des RH au processus intégré d'établissement des ressources et du budget est demeurée un des points de mire de la CFP. En 2010-2011, elle **a amélioré la collecte et l'analyse d'information durant le cycle de planification. Cette amélioration s'est répercutée de façon positive** sur la mise au point de stratégies de RH permettant d'affronter les risques et défis recensés.

Processus de préavis d'adjudication de contrat

Au début de l'année, l'adjudication de quatre contrats par la CFP pour obtenir les services de conseillers devant siéger à un comité de consultation a attiré l'attention des médias, car ces derniers remettaient en question le recours au processus de préavis d'adjudication de contrat (PAC). La présidente a donc demandé la tenue d'une vérification interne. La vérification, dont le rapport se trouve sur le site Web de la CFP, a permis de déterminer que le recours au PAC n'était pas approprié. Elle a de plus établi qu'il fallait apporter des améliorations au processus afin d'éviter qu'une telle situation ne se reproduise. La CFP n'a pas renouvelé les contrats. En outre, elle se penche actuellement sur les solutions de rechange qui s'offrent à elle pour obtenir des conseils d'experts pour la sélection future de candidats qualifiés.

Section III: Renseignements supplémentaires

États financiers

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Déclaration de responsabilité de la direction englobant le contrôle interne en matière de rapports financiers

La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers de la Commission de la fonction publique (CFP) pour l'exercice terminé le 31 mars 2011 et toute l'information figurant dans ces états incombe à la direction de la CFP. Ces états financiers ont été préparés par la direction conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont elles-mêmes basées sur les principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public.

La direction est responsable de l'intégrité et de l'objectivité de l'information présentée dans les états financiers. Certaines informations présentées dans les états financiers sont fondées sur les meilleures estimations et le jugement de la direction et tiennent compte de l'importance relative. Pour s'acquitter de ses obligations au chapitre de la comptabilité et de la présentation de rapports, la direction tient des comptes qui permettent l'enregistrement centralisé des opérations financières de la CFP. Les renseignements financiers présentés aux fins de l'établissement des Comptes publics du Canada et figurant dans le Rapport ministériel sur le rendement de la CFP concordent avec ces états financiers.

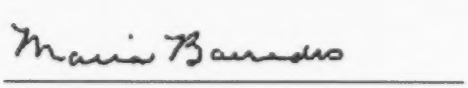
Il incombe aussi à la direction de tenir un système efficace de contrôle interne en matière de rapports financiers afin d'offrir une assurance raisonnable que l'information financière est fiable, que les actifs sont protégés et que les opérations sont autorisées et enregistrées adéquatement, conformément à la *Loi sur la gestion des finances publiques* et aux autres lois, règlements, autorisations et politiques applicables.

La direction veille à assurer l'objectivité et l'intégrité des données figurant dans ses états financiers en choisissant soigneusement des employés qualifiés et en assurant leur formation et leur perfectionnement; en prenant des dispositions pour assurer une répartition appropriée des responsabilités; en établissant des programmes de communication pour faire en sorte que tous les employés de la CFP connaissent les règlements, les politiques, les normes et les pouvoirs de gestion; et en effectuant une évaluation annuelle de l'efficacité du système de contrôle interne en matière de rapports financiers.

Une évaluation de l'exercice qui s'est terminé le 31 mars 2011 a été réalisée conformément à la Politique sur le contrôle interne, et ses résultats ainsi que les plans d'action qui en découlent sont résumés en annexe. Le système de contrôle interne en matière de rapports financiers est conçu pour atténuer les risques à un niveau raisonnable, et il se peut qu'il ne parvienne pas à empêcher ou à détecter des déclarations erronées. Le système est fondé sur un processus continu qui vise à cerner les risques clés, à évaluer l'efficacité des contrôles en place pour atténuer ces risques, et d'effectuer des ajustements au système de contrôle interne si nécessaires.

Le système de contrôle interne s'appuie sur le travail du personnel de la vérification interne, qui fait des vérifications et des examens périodiques de différents secteurs des activités du ministère, ainsi que sur le travail du comité ministériel de vérification interne, le cas échéant, qui surveille les responsabilités de la direction au regard du maintien de systèmes de contrôle adéquats et de la qualité des rapports financiers, et qui recommande les états financiers à la présidente de la CFP.

Le Bureau du vérificateur général, vérificateur indépendant du gouvernement du Canada, a émis une opinion sur la fidélité des états financiers de la CFP sans donner d'opinion du vérificateur au sujet de l'examen annuel de l'efficacité des systèmes de contrôle interne de la CFP en matière de rapports financiers



Maria Barrados, Ph.D.
La présidente, Commission de la fonction publique
Ottawa, Canada,
Le 4 août 2011

Richard Charlebois, MBA, CMA
Le dirigeant principal des finances
Vice-président, Gestion ministérielle

Auditor General of Canada
Vérificateur général du Canada

RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

Au président de la Chambre des communes et au président du Sénat

Rapport sur les états financiers

J'ai effectué l'audit des états financiers ci-joints de la Commission de la fonction publique, qui comprennent l'état de la situation financière au 31 mars 2011, et l'état des résultats, l'état de l'avoir du Canada et l'état des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi qu'un résumé des principales méthodes comptables et d'autres informations explicatives.

Responsabilité de la direction pour les états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle de ces états financiers conformément aux normes comptables canadiennes pour le secteur public, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Responsabilité de l'auditeur

Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur les états financiers, sur la base de mon audit. J'ai effectué mon audit selon les normes d'audit généralement reconnues du Canada. Ces normes requièrent que je me conforme aux règles de déontologie et que je planifie et réalise l'audit de façon à obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers ne comportent pas d'anomalies significatives.

Un audit implique la mise en œuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants concernant les montants et les informations fournis dans les états financiers. Le choix des procédures relève du jugement de l'auditeur, et notamment de son évaluation des risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. Dans l'évaluation de ces risques, l'auditeur prend en considération le contrôle interne de l'entité portant sur la préparation et la présentation fidèle des états financiers afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de l'entité. Un audit comporte également l'appréciation du caractère approprié des méthodes comptables retenues et du caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que l'appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

J'estime que les éléments probants que j'ai obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder mon opinion d'audit.

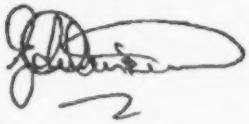
Opinion

À mon avis, les états financiers donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de la Commission de la fonction publique au 31 mars 2011, ainsi que des résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Rapport relatif à d'autres obligations légales et réglementaires

À mon avis, les opérations de la Commission de la fonction publique dont j'ai eu connaissance au cours de mon audit des états financiers ont été effectuées, dans tous leurs aspects significatifs, conformément à la *Loi sur la gestion des finances publiques* et ses règlements et à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Le vérificateur général du Canada par intérim,



John Wiersema, FCA

Le 4 août 2011
Ottawa, Canada

240 rue Sparks Street, Ottawa Ontario K1A 0G6

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

État de la situation financière

Au 31 mars

(en milliers de dollars)

	2011	2010
Actifs		
Actifs financiers		
Montant à recevoir du Trésor	3 822	5 163
Débiteurs et avances (note 4)	1 123	953
	4 945	6 116
Actifs non financiers		
Charges payées d'avance	614	601
Immobilisations corporelles (note 5)	15 072	17 449
	15 686	18 050
Total des actifs	**20 631**	**24 166**
Passifs		
Obligations au titre d'immobilisations corporelles louées (note 6)	18	18
Salaires à payer	1 855	1 837
Indemnités de vacances à payer	3 652	3 847
Créditeurs et charges à payer (note 7)	3 194	6 251
Avantages sociaux futurs (note 8)	17 367	17 396
	26 086	29 349
Avoir du Canada (note 9)	(5 455)	(5 183)
Total du passif et de l'avoir du Canada	**20 631**	**24 166**

Passif éventuel (note 10)

Obligations contractuelles (note 11)

Maria Barrados, Ph.D.
La présidente, Commission de la fonction publique
Ottawa, Canada
Le 4 août, 2011

Richard Charlebois, MBA, CMA
Le dirigeant principal des finances
Vice-président, Gestion ministérielle

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

État des résultats

Exercice terminé le 31 mars
(en milliers de dollars)

	2011	2010
Charges (note 12)		
Services de dotation et évaluation		
Services de dotation	25 414	28 716
Évaluation	22 735	27 273
	48 149	55 989
Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique		
Vérifications, évaluations et études	18 713	16 663
Enquêtes et mécanismes d'intervention précoce	4 181	4 351
Surveillance	3 222	3 428
	26 116	24 442
Intégrité des nominations et neutralité politique		
Politiques, règlements et décrets d'exemption	6 532	6 695
Pouvoirs non délégués	3 176	2 601
Pouvoirs de nomination délégués	2 945	2 835
Activités politiques	1 099	1 238
	13 752	13 369
Services internes		
Services de gestion des ressources	27 804	28 017
Soutien en matière de gouvernance et de gestion	14 316	13 015
Services de gestion des biens	2 810	3 173
	44 930	44 205
Total des charges	**132 947**	**138 005**
Revenus		
Services et produits d'évaluation et de counselling	12 095	12 399
Activités exécutées au nom de :		
École de la fonction publique du Canada	41	53
Moins : Coûts recouvrés	(41)	(53)
Coût de fonctionnement net	**120 852**	**125 606**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE
État de l'avoir du Canada

Exercice terminé le 31 mars

(en milliers de dollars)

	2011	2010
Avoir du Canada, début de l'exercice	(5 183)	(2 111)
Coût de fonctionnement net	(120 852)	(125 606)
Encaisse nette fournie par le gouvernement du Canada	102 445	108 698
Variation du montant à recevoir du Trésor	(1 341)	(4 894)
Services fournis gratuitement par d'autres ministères et organismes (note 14)	19 476	18 730
Avoir du Canada, fin de l'exercice	**(5 455)**	**(5 183)**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

État des flux de trésorerie

Exercice terminé le 31 mars

(en milliers de dollars)

	2011	2010
Activités de fonctionnement		
Encaisse provenant de :		
Services et produits d'évaluation et de counselling	11 938	13 091
Encaisse versée pour :		
Salaires et avantages sociaux	92 872	95 980
Services professionnels et spéciaux	10 571	13 491
Transport et télécommunications	2 304	2 784
Entretien et réparation	2 633	1 565
Informatique, matériel de bureau, mobilier et agencements	1 710	2 573
Location	1 015	830
Services publics, fournitures, approvisionnements et autres paiements	713	537
Services d'impression et de publication	451	721
	112 269	118 481
Encaisse utilisée par les activités de fonctionnement	100 331	105 390
Activités d'investissement en immobilisations		
Acquisition d'immobilisations corporelles	2 108	3 304
Produit de la cession d'immobilisations corporelles	-	-
Encaisse utilisée par les activités d'investissement en immobilisations	2 108	3 304
Activités de financement		
Paiements de location pour les immobilisations corporelles	6	4
Encaisse utilisée pour les activités de financement	6	4
Encaisse nette fournie par le gouvernement du Canada	**102 445**	**108 698**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers

Exercice terminé le 31 mars 2011

1. Pouvoirs et objectifs

La Commission de la fonction publique (CFP) est un organisme indépendant établi en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et inscrit dans les annexes 1.1 et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP). La CFP s'efforce de bâtir une fonction publique vouée à l'excellence en protégeant le principe du mérite, l'impartialité, la représentativité de la société canadienne et l'usage des deux langues officielles. Elle assume cette responsabilité au mieux des intérêts de la fonction publique selon le régime de gouvernance du Canada, c'est-à-dire qu'elle administre et applique les dispositions de la LEFP et exerce les responsabilités énoncées dans *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et la *Loi sur les langues officielles*. La LEFP actuelle, entrée en vigueur en décembre 2005, souligne l'obligation de la CFP de rendre compte au Parlement et confère les pouvoirs de dotation aux administrateurs généraux qui, à leur tour, doivent rendre compte à la CFP de l'exercice de ces pouvoirs.

La CFP effectue en outre des enquêtes et vérifications et administre les dispositions de la LEFP concernant les activités politiques des fonctionnaires.

De ses bureaux d'Ottawa et de ses sept bureaux régionaux, la CFP offre des services de recrutement permettant à des Canadiennes et des Canadiens de talent de toutes les régions du pays de joindre la fonction publique, et elle renouvelle sans cesse les services de dotation pour répondre aux besoins d'une fonction publique moderne et novatrice. La CFP a quatre activités de programme qui contribuent à l'atteinte de ses objectifs :

L'activité liée à l'intégrité des nominations et à la neutralité politique permet d'élaborer et de maintenir un cadre stratégique et réglementaire en vue d'assurer la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et la neutralité politique. Cette activité comprend l'établissement de politiques et de normes, la formulation de conseils, d'interprétations et de lignes directrices ainsi que l'administration des pouvoirs délégués et non délégués en matière de nomination de même que des exceptions, le cas échéant.

L'activité liée à la surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique assure la responsabilisation à l'égard de la mise en œuvre des lignes directrices et du cadre réglementaire en matière de nomination, dans le but de veiller à la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et de la neutralité politique. Cette activité comprend la surveillance des ministères et des organismes afin de s'assurer qu'ils satisfont aux exigences législatives au moyen de vérifications, d'études, d'évaluations et d'enquêtes. Elle comprend également la présentation, au Parlement, de rapports sur l'intégrité de la dotation dans la fonction publique.

L'activité liée aux services de dotation et à l'évaluation permet d'élaborer et de tenir à jour les systèmes qui font le lien entre la population canadienne et les fonctionnaires à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale et les ministères et organismes d'embauche. L'activité fournit des services d'évaluation et des produits connexes, tels que recherche et développement, consultation, évaluation et counselling, pouvant être utilisés pour le recrutement, la sélection et le perfectionnement dans toute la fonction publique fédérale. Cette

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers

Exercice terminé le 31 mars 2011

activité inclut également l'offre de services, de programmes et de produits de dotation aux ministères et organismes, à la population canadienne et aux fonctionnaires grâce à des unités de service à la clientèle situées partout au Canada.

L'activité liée aux services internes consiste en des activités et des ressources connexes qui sont gérées de façon à répondre aux besoins des programmes et aux autres obligations générales d'une organisation. Ces activités comprennent ce qui suit : Communications et affaires parlementaires, Pratiques de gestion ministérielles et évaluation, Gestion des ressources humaines, Finances et administration, Services de technologie de l'information et Vérification interne. Ces services ne regroupent que les activités et les ressources destinées à l'ensemble d'une organisation et non celles qui sont fournies dans le cadre d'un programme en particulier.

2. Sommaire des principales conventions comptables

Ces états financiers ont été préparés conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, lesquelles sont fondées sur les principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public. La présentation et les résultats établis à l'aide des conventions comptables mentionnées n'entraînent pas de différences importantes par rapport aux principes comptables généralement reconnus du Canada, sauf tel qu'il est indiqué à la note 15 – Indicateur de dette nette.

(a) Crédits parlementaires

La CFP est financée par le gouvernement du Canada au moyen de crédits parlementaires. La présentation des rapports financiers sur les crédits consentis à la CFP ne correspondent pas à la présentation des rapports financiers en conformité avec les principes comptables généralement reconnus pour le secteur public puisque les crédits sont fondés, dans une large mesure, sur les besoins de trésorerie. Par conséquent, les postes comptabilisés dans l'état des résultats et l'état de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux qui sont prévus par les crédits parlementaires. La note 3 présente un rapprochement entre les deux méthodes de comptabilisation.

(b) Encaisse nette fournie par le gouvernement

La CFP fonctionne dans le cadre du Trésor, qui est administré par le receveur général du Canada. La totalité de l'encaisse reçue par la CFP est déposée dans le Trésor et tous les décaissements en espèces faits par la CFP sont prélevés à même le Trésor. L'encaisse nette fournie par le gouvernement est la différence entre toutes les rentrées de fonds et toutes les sorties de fonds, y compris les opérations entre les ministères fédéraux

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers

Exercice terminé le 31 mars 2011

(c) **Montant à recevoir du Trésor**

La somme à recevoir du Trésor ou à lui verser découle d'un écart temporaire en fin d'exercice entre le moment où une opération touche les crédits et le moment où elle est traitée par le Trésor. Cette somme correspond au montant net de l'encaisse que la CFP a le droit de prélever sur le Trésor sans autre affectation de crédits pour s'acquitter de ses obligations.

(d) **Comptes débiteurs**

Les débiteurs sont comptabilisés en fonction des montants que l'on prévoit réaliser. Une provision est établie pour les débiteurs dont le recouvrement est incertain.

(e) **Immobilisations corporelles**

Toutes les immobilisations corporelles et les améliorations locatives dont le coût initial est d'au moins 5 000 $ sont comptabilisées à leur coût d'achat. Les éléments ayant un coût inférieur à 5 000 $ sont passés en charge à l'état des résultats. Le coût des actifs développés par la CFP comprend les matériaux, les frais directs de main-d'œuvre et les frais indirects qui s'y rapportent. Les sommes relatives aux actifs en développement sont virées à la catégorie d'immobilisations corporelles appropriée lorsque le projet est achevé, et elles sont alors amorties. Les immobilisations corporelles sont amorties selon la méthode linéaire sur la durée de vie utile estimative de l'immobilisation, comme suit:

Catégorie d'immobilisations	Période d'amortissement
Matériel de bureau	De 3 et 10 ans
Matériel et infrastructure informatiques	De 4 et 5 ans
Logiciels	3 ans
Logiciels développés à l'interne	12 ans ou durée de vie utile (le moindre des deux)
Mobilier et agencements	15 ans
Véhicules	6 ans
Améliorations locatives	10 ans ou durée du bail (le moindre des deux)
Matériel loué	Durée du bail ou durée de vie utile (le moindre des deux)

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers

Exercice terminé le 31 mars 2011

(f) **Salaires et avantages sociaux et indemnités de vacances**

Les salaires et les indemnités de vacances sont portés aux dépenses au fur et à mesure que les employés en acquièrent le droit en vertu de leurs conditions d'emploi respectives. Le passif lié aux salaires et avantages sociaux est calculé selon les conditions d'emploi, les niveaux de rémunération à la fin de l'exercice et le nombre de jours impayés à la fin de l'exercice. Le passif lié aux indemnités de vacances est calculé selon les niveaux de rémunération en vigueur le 31 mars pour l'ensemble des vacances inutilisées par les employés. Les indemnités de vacances à payer à la cessation d'emploi représentent des obligations qui sont normalement financées par les crédits parlementaires des exercices futurs.

(g) **Avantages sociaux futurs**

i) Prestations de retraite

Les employés admissibles de la CFP participent au Régime de retraite de la fonction publique administré par le gouvernement du Canada. Les cotisations de la CFP au Régime sont passées en charges dans l'exercice au cours duquel elles sont engagées et elles représentent l'obligation totale de la CFP. En vertu des dispositions législatives en vigueur, la CFP n'est pas tenue de verser des cotisations au titre des insuffisances actuarielles du Régime.

ii) Indemnités de départ

Les employés ont droit à des indemnités de départ, prévues dans leurs conventions collectives ou dans les conditions d'emploi. Le coût de ces indemnités s'accumule à mesure que les employés effectuent les services nécessaires pour les gagner. Le coût des avantages sociaux gagnés par les employés est calculée à l'aide de l'information provenant des résultats du passif déterminé sur une base actuarielle pour les indemnités de départ pour l'ensemble du gouvernement.

iii) Autres avantages

Le gouvernement du Canada finance divers autres régimes d'avantages sociaux dont le personnel de la CFP bénéficie. Il s'agit notamment des régimes de soins de santé, de soins dentaires et d'assurance pour lesquels aucun frais n'est imputé à la CFP. Dans ces cas, un coût estimatif est porté aux dépenses de fonctionnement, au poste « Services fournis gratuitement ». Le gouvernement du Canada finance aussi un régime d'indemnisation des accidents du travail partout au pays. La CFP paie sa quote-part des prestations annuelles versées dans le cadre de ce régime. Cette somme représente sa cotisation au régime et est portée aux dépenses de l'exercice au cours duquel elle est engagée. À titre de participant, la CFP n'a d'autre obligation envers les divers régimes que le versement de ses cotisations annuelles.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers

Exercice terminé le 31 mars 2011

(h) Revenus

Les revenus sont comptabilisés dans la période au cours de laquelle les opérations ou les faits sous-jacents qui ont généré les revenus surviennent. La CFP est actuellement détenteur d'une autorité de crédits net pour la livraison de ses quelques services. Ceci donne la CFP l'autorisation d'affecter au cours du même exercice les revenus pour compenser les dépenses engagées au cours du même exercice découlant de produits et de la prestation de services d'évaluation et de counseling.

(i) Services fournis gratuitement

Les services fournis gratuitement par d'autres ministère et organismes fédéraux sont portés aux dépenses de fonctionnement à leur coût estimatif. Une somme correspondante est inscrite directement dans l'état de l'avoir du Canada.

(j) Incertitude relative à la mesure

La préparation des présents états financiers conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor exige de la direction qu'elle fasse des estimations et pose des hypothèses qui influent sur les montants des actifs, des passifs, des revenus et des charges présentés. Au moment de la préparation des présents états financiers, la direction considère que les estimations et les hypothèses sont raisonnables. Les principaux éléments pour lesquels des estimations sont faites sont le passif éventuel, le passif pour les indemnités de départ et la durée de vie utile estimative des immobilisations corporelles. Les résultats réels pourraient différer des estimations de manière significative. Les estimations de la direction sont examinées périodiquement et, à mesure que les rajustements deviennent nécessaires, ils sont constatés dans les états financiers de l'exercice où ils sont connus.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers
Exercice terminé le 31 mars 2011

3. Crédits parlementaires

La CFP reçoit la plus grande partie de son financement au moyen de crédits parlementaires annuels. Les éléments comptabilisés dans l'état des résultats et l'état de la situation financière d'un exercice peuvent être financés au moyen de crédits parlementaires qui ont été autorisés dans des exercices précédents, pendant l'exercice en cours ou qui le seront dans des exercices futurs. En conséquence, les résultats de fonctionnement nets de la CFP diffèrent selon qu'ils sont présentés selon le financement octroyé par le gouvernement ou selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les différences sont rapprochées dans les tableaux ci-après.

(a) Rapprochement du coût de fonctionnement net et des crédits parlementaires de l'exercice en cours :

	(en milliers de dollars)	
	2011	**2010**
Coût de fonctionnement net	120 852	125 606
Rajustements pour les éléments ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net, mais qui n'ont pas d'incidence sur les crédits :		
Services fournis gratuitement	(19 476)	(18 730)
Amortissement des immobilisations corporelles	(4 483)	(7 178)
Revenu non disponible pour dépenser	1 596	1 671
Diminution avantages sociaux futurs	29	1 878
Diminution (augmentation) des vacances	195	(217)
Autres	136	217
	98 849	103 247
Rajustements pour les éléments sans incidence sur le coût de fonctionnement net, mais ayant une incidence sur les crédits :		
Acquisition d'immobilisations corporelles	2 108	3 304
Diminution de l'obligation au titre d'immobilisations corporelles louées	6	4
Augmentation des charges payées d'avance	13	213
	2 127	3 521
Crédits de l'exercice en cours utilisés	**100 976**	**106 768**

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers
Exercice terminé le 31 mars 2011

(b) Crédits fournis et utilisés :

	(en milliers de dollars)	
	2011	**2010**
Crédits parlementaires fournis :		
Crédit 105 – Dépenses de fonctionnement	91 629	98 833
Cotisations législatives aux régimes d'avantages sociaux	13 340	13 958
Utilisation du produit de la cession de biens excédentaires vendus	1	1
Remboursement de revenus de l'exercice précédent	53	126
	105 023	112 918
Moins : Crédits non utilisés - dépenses de fonctionnement	(4 047)	(6 150)
Crédits de l'exercice en cours utilisés	**100 976**	**106 768**

4. Débiteurs et avances

	(en milliers de dollars)	
	2011	**2010**
Débiteurs – autres ministères, organismes et sociétés d'État	1 067	910
Débiteurs – tiers	50	37
Avances aux employés de la CFP	6	6
Total	**1 123**	**953**

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers

Exercice terminé le 31 mars 2011

5. Immobilisations corporelles

(en milliers de dollars)

	Coût					2011	2010
	31 mars 2010	Acquisitions	Cessions et radiations	Virements	31 mars 2011	Valeur comptable nette	Valeur comptable nette
Matériel de bureau	699	5	(86)	-	618	248	298
Matériel et infrastructure informatiques	9 016	650	(1 507)	-	8 159	2 153	2,571
Logiciels	29 966	108	(187)	415	30 302	8 953	11 595
Mobilier et agencements	1 465	-	-	-	1 465	1 047	1 129
Véhicules	30	-	-	-	30	20	24
Améliorations locatives	1 157	-	-	-	1 157	642	757
Actifs en développement	1 055	1 345	-	(415)	1 985	1 985	1 055
Sous-totaux	**43 388**	**2 108**	**(1 780)**	**-**	**43 716**	**15 048**	**17 429**
Matériel loué	22	6	-	-	28	24	20
Total	**43 410**	**2 114**	**(1 780)**	**-**	**43 744**	**15 072**	**17 449**

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers

Exercice terminé le 31 mars 2011

(en milliers de dollars)

	2011			
	Amortissement cumulé			
	31 mars 2010	Amortissement	Cessions et radiations	31 mars 2011
Matériel de bureau	401	47	(78)	370
Matériel et infrastructure informatiques	6 445	1 068	(1 507)	6 006
Logiciels	18 371	3 165	(187)	21 349
Mobilier et agencements	336	82	-	418
Véhicules	6	4	-	10
Améliorations locatives	400	115	-	515
Sous-totaux	**25 959**	**4 481**	**(1 772)**	**28 668**
Matériel loué	2	2	-	4
Total	**25 961**	**4 483**	**(1 772)**	**28 672**

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers
Exercice terminé le 31 mars 2011

6. Obligation au titre d'immobilisations corporelles louées

La CFP a conclu des contrats de location-acquisition pour la location de photocopieurs d'une valeur de 27 800$ dont l'amortissement cumulé se chiffre à 4 187$ au 31 mars 2011 (22 000$ et 2 000$ au 31 mars 2010). L'obligation reliée aux exercices à venir s'établit comme suit :

	(en milliers de dollars)	
	2011	**2010**
2012	7	4
2013	7	5
2014	5	5
2015 et exercices ultérieurs	0	5
Total des versements minimaux futurs	19	19
Moins : Intérêts théoriques (de 2,12 % à 3,01 %)	(1)	(1)
Solde des obligations au titre d'immobilisations corporelles louées	**18**	**18**

7. Créditeurs et charges à payer

	(en milliers de dollars)	
	2011	**2010**
Autres ministères, organismes et sociétés d'État	489	3 057
Tiers	2 705	3 194
Total	**3 194**	**6 251**

8. Avantages sociaux futurs

(a) Prestations de retraite

Les employés admissibles de la CFP participent au Régime de retraite de la fonction publique, qui est parrainé et administré par le gouvernement du Canada. Les prestations de retraite s'accumulent sur une période maximale de 35 ans au taux de 2 % par année de services validables, multiplié par la moyenne des gains des cinq meilleures années consécutives. Les prestations sont intégrées à celles du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec, et sont indexées à l'inflation.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers
Exercice terminé le 31 mars 2011

Tant les employés que la CFP versent des cotisations à l'égard du coût du régime. En 2010-2011, la charge s'élève à 9 364 000$ (10 077 000$ en 2009-2010), soit environ 1,9 fois les cotisations des employés.

La responsabilité de la CFP relative au régime de retraite se limite aux cotisations versées. Les excédents ou les déficits actuariels sont constatés dans les états financiers du gouvernement du Canada, en sa qualité de répondant du régime.

(b) Indemnités de départ

La CFP verse des indemnités de départ aux employés en fonction de l'admissibilité, des années de service et du salaire final. Ces indemnités ne sont pas capitalisées d'avance. Les prestations seront prélevées sur les crédits futurs. Au 31 mars, les indemnités de départ totalisaient :

	(en milliers de dollars)	
	2011	**2010**
Obligation au titre des indemnités constituées, début de l'exercice	17 396	19 274
Charge de l'exercice	1 717	140
Indemnités versées pendant l'exercice	(1 746)	(2 018)
Obligation au titre des indemnités constituées, fin de l'exercice	**17 367**	**17 396**

9. Avoir du Canada

Le déficit représente le passif de la CFP, déduction faite des actifs, qui n'ont pas encore été financés par des crédits. Ce montant se compose principalement des passifs liés aux avantages sociaux futurs et aux vacances à payer. Ces montants doivent être financés par les crédits parlementaires des exercices futurs à mesure qu'ils seront versés.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers
Exercice terminé le 31 mars 2011

10. Passif éventuel

Des réclamations sont faites auprès de la CFP dans le cours normal de ses activités. Il y a actuellement un nombre de poursuites en cours au 31 mars 2011. La CFP ne s'attend à faire aucun paiement (0$ au 31 mars 2010).

11. Obligations contractuelles

De par leur nature, les activités de la CFP peuvent donner lieu à des obligations en vertu desquelles la CFP sera tenue d'effectuer des paiements échelonnés sur plusieurs années pour l'acquisition de services. Voici les principales obligations contractuelles autres que les immobilisations corporelles louées pour lesquelles une estimation raisonnable peut être faite :

(en milliers de dollars)

	2012	2013	2014	2015 et exercices ultérieurs	Total
Contrats de services	2 633	347	245	19	**3 244**
Contrats de location – exploitation	121	84	39	1	**245**
Total	**2 754**	**431**	**284**	**20**	**3 489**

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers

Exercice terminé le 31 mars 2011

12. Information sectorielle

(en milliers de dollars)

					2011	2010
	Services de dotation et évaluation	Surveillance de l'intégrité de la dotation et de la neutralité politique	Intégrité des nominations et neutralité politique	Services internes	Total	Total
Salaires et avantages sociaux	36 154	21 166	11 613	28 720	97 653	98 062
Services professionnels et spéciaux	3 337	1 658	710	5 745	11 450	13 556
Locaux	4 119	2 237	1 178	3 848	11 382	10 547
Amortissement des immobilisations corporelles	2 015	203	7	2 258	4 483	7 178
Transport et télécommunications	1 138	262	136	797	2 333	2 729
Entretien et réparations	666	178	4	1 007	1 855	2 037
Informatique, matériel de bureau, mobilier et agencements	139	341	2	1 077	1 559	1 698
Services publics, fournitures, approvisionnements et autres	243	27	51	439	760	851
Locations	156	25	29	807	1 017	825
Services d'impression et de publication	182	19	22	232	455	522
Total	**48 149**	**26 116**	**13 752**	**44 930**	**132 947**	**138 005**

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers
Exercice terminé le 31 mars 2011

13. Opérations entre apparentés

En vertu du principe de propriété commune, la CFP est apparentée à tous les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada. La CFP conclut des opérations avec ces entités dans le cours normal de ses activités et selon des modalités commerciales normales.

En 2010-2011, la CFP a engagé des charges de 38 718 000$ (39 274 000$ en 2009-2010) et a gagné des revenus de 12 083 000$ (12 385 000$ en 2009-2010) à la suite d'opérations réalisées dans le cours normal de ses activités avec d'autres ministères, organismes et sociétés d'État. Ces charges comprennent des services fournis gratuitement comme le décrit la note 14.

14. Services fournis gratuitement

Au cours de l'exercice, la CFP a reçu gratuitement des services d'autres ministères et organismes. Ces services gratuits ont été constatés comme suit dans l'état des résultats de la CFP :

	(en milliers de dollars)	
	2011	**2010**
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada – Locaux	11 382	10 547
Secrétariat du Conseil du Trésor – quote-part des cotisations de l'employeur aux régimes d'assurances	6 714	6 904
Justice Canada – services juridiques	1 137	1 039
Ressources humaines et Développement des compétences Canada – part de l'employeur pour le versement d'indemnités d'accident du travail	133	133
Bureau du vérificateur général du Canada – services de vérification	110	107
Total	**19 476**	**18 730**

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers
Exercice terminé le 31 mars 2011

15. Indicateur de la dette nette

La présentation de l'indicateur de la dette nette et d'un état de la variation de la dette nette sont requis par les principes comptables généralement reconnus du Canada.

La dette nette est la différence entre les passifs d'un gouvernement et ses actifs financiers, et vise à fournir une mesure des revenus futurs requis pour payer les transactions et événements passés. Un état de la variation de la dette nette viendrait présenter les changements qui se sont produits sur les éléments tels que les immobilisations corporelles, les charges payées d'avance et les stocks durant la période. La CFP est financée par le gouvernement du Canada au moyen de crédits parlementaires et effectue ses opérations à même le Trésor, qui est administré par le receveur général du Canada. Tous les montants reçus par la CFP sont versés au Trésor et tous les montants déboursés par la CFP sont payés à même le Trésor. Dans ce modèle d'opération du gouvernement, les actifs reflétés dans les états financiers de la CFP, à l'exception du montant à recevoir du Trésor, ne sont pas disponibles à être utilisés pour acquitter les passifs existants de la CFP. Les passifs de la CFP seront acquittés à l'aide des autorisations parlementaires futures et des autres revenus générés par les opérations de la CFP qui sont disponibles à être dépensés.

	(en milliers de dollars)	
	2011	**2010**
Passifs		
Créditeurs et charges à payer	3 194	6 251
Salaires à payer	1 855	1 837
Indemnités de vacances à payer	3 652	3 847
Avantages sociaux futurs	17 367	17 396
Obligation au titre d'immobilisations corporelles louées	18	18
Total des passifs financiers	**26 086**	**29 349**
Actifs financiers		
Montant à recevoir du Trésor	3 822	5 163
Débiteurs et avances	1 123	953
Total des actifs financiers	**4 945**	**6 116**
Indicateur de dette nette	**21 141**	**23 233**

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Notes complémentaires aux états financiers
Exercice terminé le 31 mars 2011

16. Informations comparatives

Les chiffres de l'exercice précédent ont été reclassés afin de les rendre conformes à la présentation adoptée pour l'exercice en cours.

Liste des tableaux d'information additionnelle

Les tableaux de renseignements supplémentaires du *Rapport ministériel sur le rendement 2010-2011* sont accessibles en version électronique sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada[1].

- Achats écologiques
- Vérifications et évaluations internes
- Réponse aux comités parlementaires et vérifications externes
- Source des revenus disponibles et non disponibles
- Rapport d'étape pour les projets visés par une approbation spéciale du Conseil du Trésor
- Frais d'utilisation

Tableau supplémentaire propre à la Commission de la fonction publique

- Résultats attendus liés aux valeurs de la fonction publique à l'appui du résultat stratégique

1. Consulter le la section Partie III - Rapports ministériels sur le rendement (RMR) 2010-2011 Information additionnelle (tableaux), à l'adresse http://www.tbs-sct.gc.ca/dpr-rmr/2010-2011/index-fra.asp.

Commission de la fonction publique du Canada

Rapport sur le rendement 2010-2011

Achats écologiques

Partie A : Renforcement de la capacité en matière d'achats écologiques

Indicateurs de rendement pour la partie A

1a. Nombre d'employés responsables de la gestion des achats et du matériel qui ont reçu une formation en bonne et due forme sur les achats écologiques (p. ex. cours C215 de l'École de la fonction publique du Canada ou solution personnalisée à l'interne) par rapport au nombre total d'employés responsables de la gestion des achats et du matériel.

1b. Nombre de détenteurs d'une carte d'achat qui ont reçu une formation en bonne et due forme sur les achats écologiques (p. ex. cours C215 de l'École de la fonction publique du Canada ou cours personnalisé à l'interne) par rapport au nombre total de détenteurs d'une carte d'achat.

2. Nombre d'évaluations du rendement des gestionnaires et des administrateurs fonctionnels responsables de la gestion des achats et du matériel qui intègrent les facteurs environnementaux par rapport au nombre total d'évaluations du rendement des gestionnaires et des administrateurs fonctionnels responsables de la gestion des achats et du matériel.

3. Nombre de processus et de mesures de contrôle en matière d'achats à l'échelle de l'organisation qui intègrent des facteurs environnementaux par rapport au nombre total de processus et de mesures de contrôles en matière d'achats à l'échelle de l'organisation qui devraient tenir compte des facteurs environnementaux. Sinon, les ministères et organismes peuvent rendre compte des progrès visant à améliorer l'intégration de considérations environnementales aux processus et aux mesures de contrôle en matière d'achats.

Activité	Cible, exprimée en % (telle qu'elle est indiquée dans le RPP 2010–2011)	Résultats constatés, en %	Description/Commentaires
Formation destinée au personnel chargé de la gestion des achats et du matériel	Aucune donnée disponible	33 %	La CFP n'a pas fait état de la formation destinée au personnel chargé des achats dans le RPP. Actuellement, 33 % du personnel de la CFP chargé de la gestion des achats et du matériel ont suivi une formation officielle sur les achats écologiques (cours C215 de l'EFPC).
Formation destinée aux détenteurs d'une carte d'achat	Aucune donnée disponible	Aucune donnée disponible	La CFP n'a pas fait état de la formation sur les achats écologiques pour les détenteurs d'une carte d'achat dans le RPP 2010-2011.
Évaluations du rendement	Aucune donnée disponible	Aucune donnée disponible	Aucun facteur environnemental ne faisait partie de l'évaluation du rendement du chef des Services d'approvisionnement.
Processus et mesures de contrôle en matière d'achats	Aucune donnée disponible	Aucune donnée disponible	Comme il a été annoncé dans le RPP 2010-2011, la politique et les directives connexes sur le développement durable de la CFP datant de 2007 demeurent en vigueur. La politique énonce des recommandations à l'intention des employés sur les façons de rendre leur environnement de travail « écologique », de même que les initiatives globales d'« écologisation » qui ont pris place immédiatement après sa publication. Pour la CFP, ces initiatives comprennent l'usage recommandé de cartouches rechargeables ou remises à neuf pour toutes les imprimantes et photocopieuses, le renvoi des cartouches usagées aux fins de recyclage, l'achat et l'utilisation de produits de papier recyclé ainsi que l'utilisation réduite de papier grâce à l'installation par défaut des imprimantes en recto verso. La CFP a mis en œuvre plusieurs initiatives pour faire face aux problèmes environnementaux liés à l'approvisionnement en biens et services : * Tous les documents d'invitation à soumissionner de la CFP comportent la clause suivante au sujet des achats et des

Activité	Cible, exprimée en % (telle qu'elle est indiquée dans le RPP 2010–2011)	Résultats constatés, en %	Description/Commentaires
			services écologiques : Achats et services écologiques : Le fournisseur s'efforcera de s'assurer que tous les documents préparés ou livrés sont imprimés recto verso sur du papier recyclé certifié écologique ou sur du papier contenant l'équivalent de matières recyclées postconsommation, dans la limite du possible; * La CFP fournit uniquement la version électronique des conditions générales, conditions supplémentaires et modalités de paiement pour tous les documents d'invitation à soumissionner; * Dans l'avenir, la CFP ne fournira plus de version papier des conditions générales de ses ententes contractuelles, mais uniquement une version électronique. Cette façon de faire permettra de réduire la taille des documents, qui passeront de 20 pages à environ 8 pages; * Tous les documents contractuels de la CFP sont imprimés recto verso; * Dans la mesure du possible, la CFP affiche ses documents d'invitation à soumissionner en ligne (MERX); * Même si la CFP a réduit considérablement le nombre d'imprimantes en usage et qu'elle continue de le faire, elle a entrepris un examen de son parc de photocopieuses afin d'en optimiser l'usage et de repérer les doubles emplois potentiels (surtout dans le contexte du déménagement à Gatineau en 2013); * La CFP participe au Forum sur les achats écologiques; * La CFP se procure la plupart de ses biens au moyen des offres à commandes de TPSGC liées aux produits et services écologiques.

Activité	Cible, exprimée en % (telle qu'elle est indiquée dans le RPP 2010–2011)	Résultats constatés, en %	Description/Commentaires
			La CFP continue de se soucier de l'approvisionnement écologique au moyen de processus internes de planification des investissements. Elle a de plus mis en œuvre les initiatives énoncées dans le RPP 2010-2011, comme suit : * La CFP a désigné un représentant des achats écologiques; * La CFP a nommé un champion de l'environnement du niveau de SMA; * La CFP continue d'avoir recours à la demande de rabais pour volume concernant l'équipement de TI par l'entremise de TPSGC; * La CFP a un plan de mise à jour continu du matériel informatique; * La CFP continue d'aliéner tout son équipement de TI qui ne sert plus au moyen du « Programme des ordinateurs pour les écoles » ou du « Programme de gestion des déchets électroniques » de TPSGC.

Partie B : Utilisation d'instruments d'achats regroupés écologiques

Indicateurs de rendement pour la partie B

Valeur en dollars des achats effectués au moyen d'instruments d'achats regroupés écologiques (tels que ceux désignés par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada [TPSGC]) relativement aux biens ou aux services visés par rapport à la valeur totale en dollars des achats liés à ce bien ou à ce service.

Valeur en dollars des achats relatifs à un bien ou à un service qui intègrent des facteurs environnementaux par rapport à la valeur totale en dollars des achats relatifs à ce bien ou à ce service. (Cet indicateur de rendement s'applique lorsqu'un instrument d'achats regroupés écologiques [tel que ceux désignés par TPSGC] n'est pas utilisé ou disponible relativement au bien ou au service visé.)

Bien ou service	Objectif, en % (selon le RPP 2010-2011)	Résultats constatés, en %	Description/Commentaires
Biens (y compris les produits de TI)	**Aucune donnée disponible**	**Aucune donnée disponible**	Compte tenu de ses habitudes en matière d'achats, la CFP ne sent pas le besoin de fixer ses propres objectifs d'achats écologiques, car elle utilise principalement les offres à commandes et les arrangements en matière d'approvisionnement déjà établis par TPSGC pour se procurer la plupart de ses biens.

Partie C : Initiatives de réduction visant des biens précis (facultatif/le cas échéant)

Indicateurs de rendement pour la partie C

Quantité totale de biens non durables achetés (p. ex. le papier) ou de biens d'équipement possédés ou loués (p. ex. les imprimantes) par rapport au nombre total d'employés à temps plein (ETP).

Biens non durables et biens d'équipement	Objectif, en % Réduction ou nombre par ETP	Résultats constatés, en % Réduction ou nombre par ETP	Description/Commentaires
Imprimantes	Aucune donnée disponible	Aucune donnée disponible	La CFP n'a pas établi d'objectifs dans le RPP 2010-2011. Dans la région de la capitale nationale, la CFP utilise une imprimante pour 7,6 ETP. La CFP effectue actuellement un examen de ses imprimantes, dans le but d'établir un objectif d'une imprimante pour environ 30 ETP dans la RCN lorsqu'elle aura déménagé à Gatineau en 2013.

Commission de la fonction publique du Canada

Rapport sur le rendement 2010-2011

Vérifications et évaluations internes

Vérifications internes 2010-2011

Titre de la vérification interne	Objectif de la vérification	État	Date d'achèvement	Lien vers le rapport
Vérification des projets spéciaux en ressources humaines – PeopleSoft	Gestion de projets et de processus	Terminé	T3 — 2010-2011	http://www.psc-cfp.gc.ca/abt-aps/inta-veri/2010/ahrsp-vpsrh/index-fra.htm
Gestion des coûts de la technologie de l'information	Contrôles de gestion et gestion du risque	Terminé	T3 – 2010-2011	http://www.psc-cfp.gc.ca/abt-aps/inta-veri/2010/cmit-gcti/index-fra.htm
Préavis d'attribution de contrats sélectionnés – Rapport final	Conformité et gestion des processus	Terminé	T4 – 2010-2011	http://www.psc-cfp.gc.ca/abt-aps/inta-veri/2011/saca-pacs/index-fra.htm
Gestion de la Direction générale de la vérification et des services de données	Mécanismes de contrôle fondamentaux	En cours	Est. T2 – 2011-2012	
Planification des ressources humaines	Mécanismes de contrôle fondamentaux	En cours	Est. T2 – 2011-2012	

Voici les principales conclusions tirées des vérifications.

Projets spéciaux en ressources humaines – PeopleSoft : La mise en œuvre de ce projet a permis d'atteindre tous les objectifs stratégiques. Le partenariat avec Anciens Combattants Canada a entraîné des économies de coût et contribué à atténuer certains des risques associés à la mise en œuvre et à l'exploitation d'un nouveau système. Il serait utile de renforcer certains processus, notamment dans le domaine du suivi de la formation, de l'accès au système et de la continuité des opérations. En règle générale, la mise en œuvre réussie de PeopleSoft a fait en sorte que la CFP dispose d'une application à jour pour gérer efficacement les ressources humaines.

Gestion des coûts de la technologie de l'information : Les vérificateurs ont constaté que la Direction des services de technologie de l'information (DSTI) a fait des progrès pour répondre aux recommandations formulées à la suite des études réalisées par des firmes de consultants et de la vérification de 2004 sur la planification des TI. Une structure de gouvernance fondée sur un partenariat de la DSTI et des divers secteurs d'activité a été mise sur pied. Ces dernières années, la DSTI a adopté une approche à long terme plus rigoureuse. Plus précisément, elle a élaboré un plan stratégique de TI, un plan renouvelable et un exercice de rationalisation des systèmes. Elle a également pris des mesures pour renforcer les processus d'affectation des ressources et d'établissement des priorités en matière d'investissements. La tâche n'est pas terminée au chapitre de la gouvernance et de la surveillance, de la gestion des investissements, ainsi que des coûts et du rendement des investissements et services axés sur les TI.

Préavis d'attribution de contrats sélectionnés : Cette vérification a déterminé que l'exception utilisée pour justifier le choix du préavis d'attribution de contrats aux fins d'achats particuliers n'est pas correcte. Dans l'ensemble, la vérification concluait que les Services d'approvisionnement donnent le soutien et les conseils nécessaires aux gestionnaires de programme relativement à l'acquisition de services de conseillers, même si certaines de leurs pratiques en matière d'acquisition doivent être améliorées. En outre, les dossiers d'approvisionnement n'étaient pas assez complets. Le comité de vérification interne de la CFP a également recommandé que celle-ci obtienne l'aide du Secrétariat du Conseil du Trésor à propos des mécanismes d'acquisition à utiliser dans des situations semblables dans l'avenir.

La Direction de la vérification interne a recommandé des mesures d'amélioration visant les projets mentionnés ci-dessus, et la direction a fourni des plans d'action solides à cet égard.

Évaluations internes 2010-2011

Titre de l'évaluation	Activité de programme	Objectif de l'évaluation	État	Date d'achèvement	Lien électronique vers le rapport
Administration des priorités	1.1.0	Évaluation sommative	Terminé	Mars 2011	http://www.psc-cfp.gc.ca/abt-aps/inev-evin/index-fra.htm
Communications et affaires parlementaires	2.1.0	Évaluation sommative	Terminé	Mars 2011	http://www.psc-cfp.gc.ca/abt-aps/inev-evin/index-fra.htm
Lignes directrices en matière d'évaluation – Les exigences relatives à la catégorie des EX	1.1.1	Évaluation sommative	Terminé – étape de l'examen et de l'approbation	Mars 2011	
Étude de suivi de l'évaluation du programme de Recrutement postsecondaire et des autres méthodes de recrutement dans la fonction publique	1.3.1	Étude de suivi	Terminé	Février 2011	http://www.psc-cfp.gc.ca/abt-aps/inev-evin/index-fra.htm
Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE), Programme des adjoints de recherche (RAP), Programme de stages d'enseignement coopératif et d'internat (Coop)	1.3.1	Évaluation sommative	En suspens, en raison de la modification des lignes directrices	À déterminer	
Bureau de gestion de l'information	2.1.2.3A	Évaluation sommative en 2012-2013	Cadre d'évaluation en cours	T2 2012	

Évaluation

La Politique sur l'évaluation 2009 de la CFP a été approuvée en juin 2009. Elle reflète les priorités de l'organisation ainsi que les changements apportés à la Politique sur l'évaluation 2009 du Conseil du Trésor pour ce qui concerne la CFP.

Le plan d'évaluation quinquennal continu de la CFP fondé sur les risques pour 2009-2014 a récemment été mis à jour pour tenir compte des questions et priorités nouvelles et afin de démontrer les progrès réalisés en ce qui concerne l'accroissement de la portée de l'évaluation. Le plan approuvé est intégré de manière stratégique aux activités de gestion globale de la CFP et il soutient la prise de décisions par la production de renseignements stratégiques, objectifs et basés sur l'information sur le rendement des politiques, des programmes et des initiatives de la CFP, en tant qu'organisation. Nous évaluons régulièrement les risques dans le cadre de notre processus de planification annuel.

La CFP affiche toutes les évaluations terminées sur son site Web à l'adresse http://www.psc-cfp.gc.ca/index-fra.htm.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu des évaluations qui seront réalisées au cours des trois prochaines années.

Titre de l'évaluation	Lien vers l'AAP	État	Date d'achèvement prévue
Programmes centraux de recrutement – PAR/Coop/PFETE	Services de dotation et évaluation	Prévu	2010-2011
Méthodes d'évaluation – Vérifications des références	Intégrité des nominations et neutralité politique	Prévu	2010-2011
Ressourcement des cadres de direction	Services de dotation et évaluation	Prévu	2010-2011
Projet et stratégie de GI	Services internes	Prévu	2011-2012
Activités politiques	Intégrité des nominations et neutralité politique	Prévu	2011-2012
Recrutement général (cadre sectoriel)	Services de dotation et évaluation	Prévu	2012-2013
Pouvoirs délégués et dotation stratégique	Intégrité des nominations et neutralité politique	Prévu	2012-2013

Lien électronique vers le Plan d'évaluation quinquennal de la CFP pour 2011-2016 : http://www.psc-cfp.gc.ca/abt-aps/inev-evin/plan-2011-fra.htm

Réponse aux comités parlementaires, à la vérificatrice générale et à la Commission de la fonction publique à propos des vérifications externes

Réponse aux comités parlementaires

Suivi envoyé aux comités parlementaires après la comparution de la Commission de la fonction publique
Du 1er avril 2010 au 31 mars 2011

Au cours de l'exercice 2010-2011, la Commission de la fonction publique (CFP) a présenté un total de 17 suivis à 8 comparutions devant des comités parlementaires.

À la Chambre des communes, la CFP a comparu devant le Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires à deux reprises, devant le Comité permanent des langues officielles et devant le Comité permanent des affaires étrangères et du développement international.

Au Sénat, la CFP a comparu devant le Comité permanent des finances nationales à trois reprises, et une fois devant le Sous-comité des anciens combattants.

Les 17 suivis portent sur un éventail de sujets, tels que les obstacles auxquels s'est heurtée la CFP dans la collecte de données aux fins de l'étude sur les services d'aide temporaire, la ventilation des postes unilingues et bilingues par région, le PFETE, les programmes de recrutement postsecondaire et le favoritisme bureaucratique.

Les comparutions de la CFP devant le Parlement se trouvent sur le Web, sous Comparutions parlementaires. http://www.psc-cfp.gc.ca/abt-aps/parl/appearance-fra.htm.

Réponse à la vérificatrice générale

Le chapitre 2 du rapport du printemps 2010 de la vérificatrice générale porte sur la modernisation de la gestion des ressources humaines. Il y est fait état des aspects de certaines activités liées à la dotation menées par la CFP. La vérificatrice générale n'a fait aucune recommandation à la CFP.

À l'été 2010, la vérificatrice générale a fourni à la CFP son rapport de vérification sur les états financiers de la CFP pour 2009-2010. La vérificatrice générale n'a fait aucune recommandation.

Réponse à la Commission de la fonction publique à propos des vérifications externes

En menant ses vérifications des activités de dotation effectuées par les ministères et organismes durant la période visée par le rapport, la CFP a réalisé les vérifications et études suivantes :

Vérifications d'entité

Vérification de Pêches et Océans Canada

Vérification d'Affaires indiennes et du Nord Canada

Vérification de Bibliothèque et Archives Canada

Vérification de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique

Vérification de la Commission nationale des libérations conditionnelles

Vérification de la Commission canadienne des grains

Vérification de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Vérification de suivi

Vérification de suivi de l'Agence spatiale du Canada

Études

Étude sur l'utilisation des services d'aide temporaire dans les organisations de la fonction publique

Étude sur l'emploi occasionnel : sources et pratiques

Étude sur la vérification des attestations d'études

Mises à jour des études statistiques

Les nouveaux fonctionnaires nommés pour une période indéterminée : Qui sont-ils? – Mise à jour

Dans quelle mesure les membres du personnel temporaire deviennent-ils des fonctionnaires en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* – Mise à jour

Nominations intérimaires et promotions subséquentes à la fonction publique fédérale – Mise à jour

Nominations subséquentes à la participation aux programmes fédéraux d'embauche des étudiants en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* – Mise à jour

Étude sur la mobilité des fonctionnaires – Mise à jour

Commission de la fonction publique du Canada

Rapport sur le rendement 2010-2011

Tableaux en ligne dans le site Web du SCT

SOURCES DES REVENUS DISPONIBLES ET DES REVENUS NON DISPONIBLES

Revenus disponibles (en milliers de dollars)

Activité de programme	Revenus réels 2008-2009	Revenus réels 2009-2010	2010-2011			
			Budget principal des dépenses	Revenus prévus	Total des autorisations	Revenus réels
Services de dotation et d'évaluation						
Services et produits d'évaluation et de counselling	11 101	11 183	14 000	14 000	14 000	10 868*
Total des revenus disponibles	11 101	11 183	14 000	14 000	14 000	**10 868**

* Les 10,9 millions de dollars de revenus incluent les revenus provenant des services offerts aux autres ministères et organismes ainsi que des services offerts à la Commission de la fonction publique (CFP) (0,3 million de dollars), mais ils excluent le régime d'avantages sociaux des employés (RASE) (1,5 million de dollars).

Revenus non disponibles (en milliers de dollars)

Activité de programme	Revenus réels 2008-2009	Revenus réels 2009-2010	2010-2011			
			Budget principal des dépenses	Revenus prévus	Total des autorisations	Revenus réels
Services de dotation et d'évaluation						
Revenus divers	1 471	1 662	1 900	1 900	1 900	1 594
Services internes						
Revenus divers	—	10	—	—	—	2
Total Revenus non disponibles	1 471	1 672	1 900	1 900	1 900	**1 596**
Revenus totaux	12 572	12 855	15 900	15 900	15 900	**12 464**

Commission de la fonction publique du Canada

Rapport sur le rendement 2010-2011

Rapport d'étape pour les projets visés par une approbation spéciale du Conseil du Trésor

Les chiffres sont exprimés en milliers de dollars; ils comprennent le projet lié au RASE	Première estimation du coût total[1]	Estimation révisée du coût total[2]	Coût total réel[3]	2010-2011				
				Budget principal des dépenses	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles	Date d'achèvement prévue[4]
Activité de programme – Services de dotation et d'évaluation Projet de modernisation de la dotation de la fonction publique (SRFP et autres outils)	**48 150**	**65 606**	**67 274**	6 936	6 936	6 936	6 807	31 mars 2011
Total	48 150	65 606	67 274	6936	6 936	6 936	6 807	

[1] Première décision relative à l'autorisation de dépenser du Conseil du Trésor pour ce qui concerne le coût total des projets.

[2] Décision la plus récente relative à l'autorisation de dépenser du Conseil du Trésor pour ce qui concerne le coût total des projets.

[3] Toutes les dépenses à ce jour, y compris l'exercice en cours.

[4] Exercice financier.

Commission de la fonction publique du Canada

Rapport sur le rendement 2010-2011

Rapport sur les frais d'utilisation

A- ***Loi sur les frais d'utilisation***

A. Description des frais d'utilisation	2009-2010	Années de planification		
		Exercice	Revenus prévus, en dollars	Coût total estimatif, en dollars
Frais facturés pour le traitement des demandes d'accès à l'information déposées en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information* (LAI) **Type de frais :** Autres produits et services **Fondement de l'établissement des frais :** LAI **Date de la dernière modification :** 1992	Revenus prévus : S/O Revenus nets réels : 85 $ Coût total : 64 425,64 $ (traitements et F et E) **Norme de rendement :** Réponse fournie dans les 30 jours suivant la réception de la demande. La date limite de réponse peut être prorogée en vertu de l'article 9 de la LAI, mais un avis de prorogation doit être envoyé dans les 30 jours suivant la réception de la demande. La LAI fournit plus de précisions à l'adresse suivante : LAI. **Rendement constaté :** Les délais prévus par la loi ont été respectés pour la totalité des demandes. Dans 5 % des cas, un avis de prorogation a été envoyé dans les 30 jours suivant la réception de la demande.	2010-2011	250	75 400
		2011-2012	250	75 400
		2012-2013	250	80 000

B. Date de la dernière modification : 29 avril 2010
C. Autres renseignements Le Bureau de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels de la Commission de la fonction publique a pour principe d'annuler les frais quand a) le total estimatif des coûts de reproduction est inférieur à 25 $; b) l'information demandée est accessible au public; ou c) aucune réponse ou aucun avis de prorogation n'est envoyé dans les 30 jours suivant la réception de la demande. En 2009-2010, les frais de 19 demandes ont été annulés pour un montant total de 1 030 $.

B- ***Politique sur les normes de service pour les frais d'utilisation***

Des renseignements supplémentaires sur les normes de service pour les frais d'utilisation se trouvent à l'adresse http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/dpr-rmr/2009-2010/info/info-fra.asp.

Commission de la fonction publique du Canada

Rapport sur le rendement 2010-2011

Résultats attendus liés aux valeurs de la fonction publique à l'appui du résultat stratégique

Résultat stratégique

Offrir à la population canadienne une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de lui fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.

Vérifications internes effectuées en 2010-2011

Sondage sur la dotation – Gestionnaires : Le sondage s'adresse aux gestionnaires travaillant dans les organisations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), quelle que soit la taille de ces dernières. Il vise les processus de dotation terminés entre le 1er juillet 2009 et le 30 juin 2010.

Sondage sur la dotation – Candidats : Le sondage s'adresse aux candidats ayant participé à des processus de nomination menés par les organisations assujetties à la LEFP comptant au moins 350 employés.

Lorsqu'un indicateur est nouveau pour le cycle de planification 2011-2012, les données de référence sont fournies aux fins de comparaison, le cas échéant.

Résultat attendu 1 : Mise en œuvre dans les organisations de l'infrastructure du Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CGRD) devant contribuer à l'atteinte des résultats visés par la LEFP. **Objectif :** Pourcentage accru ou maintenu des organisations ayant mis en œuvre l'infrastructure nécessaire.
Indicateur : Évaluation globale des trois facteurs clés de réussite: délégation des pouvoirs de dotation aux administrateurs généraux, planification de la dotation et suivi des résultats et soutien organisationnel en matière de ressources humaines. **Données de référence 2009-2010 :** 55 % des organisations comptant plus de 100 employés ont mis en œuvre l'infrastructure nécessaire. **Information sur le rendement :** Selon les résultats de l'évaluation du CRGD 2010-2011, 74 % des organisations comptant plus de 100 employés ont mis en œuvre l'infrastructure nécessaire. Il s'agit d'une hausse par rapport au pourcentage (55 %) enregistré à l'exercice précédent.
Résultat attendu 2 : Réponse des organisations aux commentaires de la CFP concernant les lacunes relatives au rendement en dotation. **Objectif :** Pourcentage accru ou maintenu des organisations ayant donné suite aux recommandations de la CFP.
Indicateur : Détermination de la mesure dans laquelle les lacunes liées au rendement en dotation relevées dans les commentaires de la CFP sont corrigées en temps opportun. **Données de référence 2009-2010 :** 50 % des organisations comptant plus de 100 employés ont donné suite à toutes les recommandations de la CFP et ont réalisé une amélioration à cet égard, tandis que 40 % des organisations ont réagi et réalisé une amélioration à l'égard d'au moins la moitié des recommandations. **Information sur le rendement :** Selon les résultats de l'évaluation du CRGD 2010-2011, 74 % des organisations comptant plus de 100 employés ont donné suite à toutes les recommandations de la CFP et ont réalisé des progrès à cet égard (ou n'avaient eu aucune recommandation en 2009-2010), tandis que 17 % se sont améliorés à l'égard d'au moins la moitié des recommandations.

Résultat attendu 3 : Processus de dotation souples et efficaces. **Objectif :** Suivi et analyse des indicateurs afin de surveiller les tendances concernant les processus de nomination.
Indicateur 1 : Durée des processus de nomination (processus annoncés). **Données de référence 2009-2010 :** Processus annoncés - 23 semaines; processus de dotation collective - 25 semaines. **Information sur le rendement :** Selon le Sondage sur la dotation – Gestionnaires 2010 de la CFP, la durée moyenne des processus de dotation annoncés était de 21,7 semaines, contre 23,5 l'année précédente. Dans le cas des processus de dotation collective, la durée moyenne a été réduite par rapport au cycle précédent pour passer de 25,4 à 22,0 semaines.
Indicateur 2 : Satisfaction des gestionnaires en ce qui a trait à la souplesse de la dotation. **Données de référence 2009-2010 :** 85 %[1]. **Information sur le rendement :** Selon le Sondage sur la dotation – Gestionnaires 2010 de la CFP[i], 90 % des gestionnaires étaient modérément ou largement satisfaits de la souplesse dont ils disposent pour mener à bien les processus de dotation. Ces résultats sont analogues à ceux du cycle précédent.
Indicateur 3 : Satisfaction des candidats à l'égard de la durée des processus d'embauche. **Données de référence 2009-2010 :** 30 %. **Information sur le rendement :** Selon le Sondage sur la dotation – Gestionnaires 2010 de la CFP[ii], globalement, près de 4 candidats sur 10 ayant participé à un processus annoncé se sont dits satisfaits ou très satisfaits de la durée du processus d'embauche. Il s'agit d'une hausse par rapport au cycle précédent (3 sur 10).
Indicateur 4 : Satisfaction des gestionnaires à l'égard des services de dotation reçus au cours des processus de dotation. **Données de référence 2009-2010 :** 90 %. **Information sur le rendement :** Selon le Sondage sur la dotation – Gestionnaires 2010 de la CFP, 93 % des gestionnaires étaient satisfaits dans une grande ou une certaine mesure des services de dotation reçus au cours des processus de dotation. Il s'agit d'une hausse par rapport au pourcentage enregistré au cycle de planification précédent (91 %).
Résultat attendu 4 : Respect des valeurs de dotation par les organisations. **Objectif :** Suivi et analyse des indicateurs afin de surveiller les tendances concernant les valeurs de dotation.
MÉRITE
Indicateur 1 : Satisfaction des gestionnaires à l'égard de la qualité des personnes embauchées. **Données de référence 2009-2010 :** 80 %[1]. **Information sur le rendement :** Parmi les gestionnaires qui ont répondu au Sondage sur la dotation – Gestionnaires 2010 de la CFP avoir eu suffisamment d'occasions d'observer le rendement de la personne nommée, 85 % étaient modérément ou largement satisfaits de la qualité de la dernière personne qu'ils avaient embauchée au cours de la période visée par le rapport. Il s'agit d'une hausse par rapport au pourcentage (81 %) enregistré au cours du cycle précédent.
Indicateur 2 : Nombre de fonctionnaires qui ne satisfont pas aux exigences linguistiques après quatre ans et qui n'ont pas obtenu l'exemption applicable. **Données de référence 2009-2010 :** (Nouvel indicateur pour 2011-2012) - Zéro. **Information sur le rendement :** Un fonctionnaire ne satisfaisait pas aux exigences linguistiques après quatre ans et n'avait pas obtenu l'exemption applicable. La CFP et l'organisation concernée s'emploient ensemble à régler la situation.
Indicateur 3 : Impression des candidats à savoir s'ils ont été évalués selon les exigences réelles du poste. **Données de référence 2009-2010 :** 95 %[1]. **Information sur le rendement :** Selon le Sondage sur la dotation – Candidats 2010 de la CFP, 93 % des candidats ont déclaré avoir été évalués au regard des exigences réelles du poste à doter dans une certaine ou une grande mesure, comparativement à 94 % au cours du cycle précédent.

[1] Les données de référence de ces deux indicateurs (Satisfaction des gestionnaires à l'égard de la souplesse de la dotation et Satisfaction des gestionnaires à l'égard des services de dotation reçus) ont été mises à jour pour l'exercice 2010-2011 afin de les harmoniser avec la méthode utilisée dans le cadre du Rapport annuel.

Indicateur 4 : Impression des candidats à savoir si les qualifications et les critères annoncés pour les postes sont exempts de préjugés et d'obstacles.

Données de référence 2009-2010 : (Nouvel indicateur pour l'exercice 2011-2012) – 50 %.

Information sur le rendement : Selon le Sondage sur la dotation – Candidats 2010 de la CFP, 47 % des candidats étaient très peu ou pas du tout en accord avec l'affirmation selon laquelle, dans leur unité de travail, les exigences liées aux emplois annoncés constituent un obstacle pour les candidats qui se seraient autrement qualifiés pour le poste. Il s'agit d'une baisse par rapport au pourcentage (49 %) enregistré au cours du cycle précédent.

Indicateur 5 : Enquêtes en matière de dotation : a) enquêtes de la CFP . b) enquêtes internes.

Données de référence 2009-2010 : (Nouvel indicateur pour l'exercice 2011-2012) - a) 32 b) 25.

Information sur le rendement :

a) Résultats liés aux enquêtes de la CFP – En 2010-2011, le nombre d'enquêtes fondées était nettement supérieur à celui de l'exercice financier précédent (62 comparativement à 32). Ce nombre est toutefois peu élevé si on le compare au nombre global de processus de nomination menés. La Commission constate, en outre, que 22 enquêtes relatives à une fraude se sont avérées fondées au cours de cet exercice financier, comparativement à 4 au dernier. Cette augmentation serait attribuable au fait que les organisations connaissent mieux le rôle joué par la CFP dans ce domaine.

b) Résultats des enquêtes internes – Le nombre d'organisations ayant mené une enquête a baissé, passant de 15 en 2009-2010 à 12 en 2010-2011. Cependant, le nombre d'enquêtes signalées a sensiblement augmenté depuis l'exercice précédent, grimpant de 25 à 75. Cette hausse est attribuable à certaines organisations ayant mené une enquête interne chaque fois qu'un dossier était renvoyé au Tribunal de la dotation de la fonction publique. Nonobstant ce fait, seulement 13 enquêtes étaient fondées en 2010-2011, ce qui représente une légère augmentation par rapport à l'exercice précédent (10 enquêtes fondées). Aucun motif prédominant ne s'en est dégagé; la plupart des enquêtes ont porté sur des vices de procédure (à savoir l'absence d'évaluation des qualifications essentielles ou d'une présélection adéquate).

IMPARTIALITÉ POLITIQUE

Indicateur 1 : Impression des gestionnaires, à savoir si des pressions externes sont exercées sur eux en faveur d'un candidat donné

Données de référence 2009-2010 : (Nouvel indicateur pour l'exercice 2011-2012) – 10 %

Information sur le rendement : Même si la nature des pressions externes n'a pas été précisée, dans le Sondage sur la dotation – Gestionnaires 2010 de la CFP, 9 % des gestionnaires ont indiqué qu'ils ont senti, dans une certaine ou dans une grande mesure, des pressions s'exercer sur eux en faveur d'un candidat. Ce pourcentage est analogue à celui de l'année précédente.

Indicateur 2 : Enquêtes de la CFP liées à l'influence politique en matière de dotation.

Mesure du rendement : Nombre d'enquêtes par rapport à l'exercice précédent.

Information sur le rendement : En 2010-2011, quatre allégations d'influence politique en matière de dotation ont été portées à l'attention de la CFP.

Indicateur 3 : Enquêtes de la CFP liées aux activités politiques des fonctionnaires.

Mesure du rendement : Nombre d'enquêtes menées par rapport à l'exercice précédent.

Information sur le rendement : En 2010-2011, la CFP a reçu un total de 10 nouvelles demandes d'enquêtes relatives à des allégations d'activités politiques irrégulières comparativement à 16 au cours de l'année précédente. Trois cas ont fait l'objet d'une enquête approfondie, et une seule a été jugée fondée.

[1] Les données de référence relatives à cet indicateur sont différentes de celles de l'année dernière. En effet, l'indicateur de 80 % mentionné dans le RMR 2009-2010 était erroné; il se rapportait à une question similaire du Sondage sur la dotation - Candidats.

JUSTICE
Indicateur 1 : Impression des candidats, à savoir si le processus d'évaluation est juste. **Données de référence 2009-2010 :** 70 % **Information sur le rendement :** Selon le Sondage sur la dotation – Candidats 2010 de la CFP, 68 % des candidats ont mentionné que les facteurs qui ont été évalués l'ont été de façon juste dans une certaine ou une grande mesure, comparativement à 69 % au cycle précédent.
Indicateur 2 : Pourcentage de nominations intérimaires de personnes qui ont ensuite été nommées à un poste pour une période indéterminée dans le même groupe professionnel et au même niveau, au sein de la même organisation **Données de référence 2009-2010 :** 33 % **Information sur le rendement :** Selon l'information provenant des sources centrales, la proportion des nominations intérimaires suivies d'une promotion dans les organisations comptant plus de 100 employés a chuté pour se fixer à 23 % en 2010-2011. Il s'agit d'une amélioration continue si l'on compare ce pourcentage à celui mentionné dans le RMR 2009-2010, exercice pour lequel l'étude intitulée *Nominations intérimaires et promotions subséquentes à la fonction publique fédérale (mise à jour)* avait indiqué un recul, la proportion étant passée de 41,2 à 33,5 % de 2004-2007 à 2007-2009 (toutes nominations intérimaires à la fonction publique confondues, y compris au sein d'organisations comptant moins de 100 employés).
Indicateur 3 : Pourcentage de personnes embauchées pour une période indéterminée au sein de la même organisation où ils occupaient a) un poste occasionnel ou b) un poste de durée déterminée **Données de référence 2009-2010 :** a) 10 %; b) 35 % **Information sur le rendement :** Parmi les personnes embauchées pour une période indéterminée en 2009-2010, 5 % avaient auparavant occupé un poste occasionnel et 35 %, un poste de durée déterminée. L'année précédente, ce pourcentage s'élevait à 10 et 35 % respectivement.
Indicateur 4 : Impression des candidats, à savoir si les processus de sélection des employés dans leur unité de travail est juste **Données de référence 2009-2010 :** (Nouvel indicateur pour l'exercice 2011-2012) – 70 % **Information sur le rendement** : Selon le Sondage sur la dotation – Candidats 2010 de la CFP, 69 % des candidats estiment que les processus de sélection des employés dans leur unité de travail sont justes dans une certaine ou une grande mesure, par rapport à 70 % au cycle précédent.
TRANSPARENCE
Indicateur 1 : Les priorités et stratégies organisationnelles en matière de dotation sont affichées sur le site Web des organisations. Le contenu est clairement expliqué aux gestionnaires, aux employés et aux représentants de ces derniers, s'il y a lieu. **Données de référence 2009-2010 :** 70 % **Information sur le rendement :** Selon les résultats de l'évaluation du CRGD 2010-2011, 85 % des organisations comptant plus de 100 employés ont clairement communiqué leurs priorités et stratégies en matière de dotation. Il s'agit d'une hausse par rapport au pourcentage (71 %) enregistré l'année précédente.
Indicateur 2 : Impression des candidats, à savoir si la dotation interne se fait de manière ouverte et transparente **Données de référence 2009-2010 :** 70 % **Information sur le rendement :** Selon le Sondage sur la dotation – Candidats 2010 de la CFP, 68 % des candidats ont indiqué que la dotation dans leur unité de travail se fait de manière transparente, comparativement à 71 % au cycle précédent.
ACCESSIBILITÉ
Indicateur 1 : Pourcentage de nominations découlant de processus externes non annoncés visant a) des postes ne faisant pas partie du groupe EX et b) des postes du groupe EX **Données de référence 2009-2010 :** (Nouvel indicateur pour l'exercice 2011-2012) – a) 27 %; b) 55 % **Information sur le rendement :** Selon l'information obtenue des sources centrales, 26 % des nominations découlant de processus externes visaient des postes ne faisant pas partie du groupe EX et 48 % des nominations découlant de processus externes qui visaient des postes du groupe EX n'avaient pas fait l'objet d'un processus annoncé (organisations comptant plus de 100 employés), comparativement à 27 et 55 % respectivement l'année précédente.

Indicateur 2 : Pourcentage des processus de nomination internes non annoncés visant a) des postes autres que ceux du groupe EX et b) des postes du groupe EX. **Données de référence 2009-2010 :** (Nouvel indicateur pour 2011-2012) - a) 43 %, b) 44%. **Information sur le rendement :** Selon l'information obtenue des sources centrales, 45 % des processus de nomination internes visant des postes autres que ceux du groupe EX et b) 41 % des processus de nomination internes visant des postes du groupe EX n'ont pas été annoncés (organisations comptant plus de 100 employés), par rapport à 43 et 44 % respectivement l'année précédente.
Indicateur 3 : Pourcentage des personnes nommées faisant déjà partie de la fonction publique dont le lieu de travail au moment de l'offre de nomination était dans la même unité de travail que celle visée par la nomination **Données de référence 2009-2010 :** (Nouvel indicateur pour l'exercice 2011-2012) – 45 % **Information sur le rendement :** Selon le Sondage sur la dotation – Candidats 2010 de la CFP, le pourcentage des personnes nommées dont le lieu de travail est resté le même se situe à 47,1 %. Cette proportion s'élevait à 48,7 % au cycle précédent.
REPRÉSENTATIVITÉ
Indicateur : Dispositions ou initiatives liées à la dotation visant à accroître la représentativité. **Objectif :** Pourcentage accru ou maintenu des organisations affichant un rendement acceptable ou supérieur. **Données de référence 2009-2010 :** 80 %. **Information sur le rendement :** Selon les résultats de l'évaluation du CRGD 2010-2011, 87 % des organisations comptant plus de 100 employés ont eu recours à des dispositions relatives à l'équité en matière d'emploi dans les processus de dotation ou à des initiatives liées à la dotation en vue d'accroître la représentativité. Cette proportion s'élevait à 80 % l'année précédente.

Section IV : Autres sujets d'intérêt

Coordonnées de la l'organisation

Adresse courriel générale

infocom@psc-cfp.gc.ca

Adresse postale :

Commission de la fonction publique

L'Esplanade Laurier

300, avenue Laurier Ouest

Ottawa (Ontario) K1A 0M7

Renseignements supplémentaires

- Des renseignements supplémentaires concernant les sujets suivants sont accessibles dans la section Publications du site Web de la CFP à l'adresse http://www.psc-cfp.gc.ca.

- Renseignements selon les sous-activités
- Évaluation du contrôle interne exercé en matière de rapports financiers pour l'exercice terminé le 31 mars 2011

Le présent document est accessible sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, à l'adresse http://www.tbs-sct.gc.ca et dans la section Publications du site Web de la CFP, à l'adresse http://www.psc-cfp.gc.ca.